



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel

*En interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F*

Bloksgaard, Lotte

DOI (link to publication from Publisher):  
[10.5278/freia.61154983](https://doi.org/10.5278/freia.61154983)

Publication date:  
2011

Document Version  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Bloksgaard, L. (2011). *Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel: En interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F*. FREIA - Feminist Research Center in Aalborg, Institut for Kultur og Globale Studier. FREIA's tekstserie Nr. 76 <https://doi.org/10.5278/freia.61154983>

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**FREIA**  
Feminist Research Center  
in Aalborg  
Aalborg University  
Kroghstraede 3  
DK-9220 Aalborg East  
Phone: +45 9940 8310  
E-mail: [freia@cgs.aau.dk](mailto:freia@cgs.aau.dk) #

**Mænd, barselsrettigheder og  
brug af barsel  
– en interviewundersøgelse  
blandt mandlige medlemmer i  
3F**

**Lotte Bloksgaard**

**FREIA Working Paper Series**

**No. 76**

ISSN: 0907-2179

© 2011 Lotte Bloksgaard  
**Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel**  
**– en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F**  
FREIA – Feminist Research Center in Aalborg  
Aalborg University  
Denmark  
FREIA Working Paper Series  
Working Paper No. 76

ISSN 0907-2179

*Published by*  
FREIA & Department of Culture and Global Studies  
Aalborg University

*Distribution*  
Download as PDF on  
<http://www.freia.cgs.aau.dk/Publikationer+og+skriftserie/Skriftserie/>

*Front page design and layout*  
Cirkeline Kappel and Malin Bisander

*The Research Secretariat*  
FREIA & Department of Culture and Global Studies  
Kroghstraede 3-3.243  
Aalborg University  
DK-9220 Aalborg East  
Denmark  
Tel. + 45 9940 8310

E-mail: [freia@cgs.aau.dk](mailto:freia@cgs.aau.dk)  
Homepage: <http://www.freia.cgs.aau.dk>

FREIA's paper series is published by FREIA - the Feminist and Gender Research Centre in Aalborg. The paper series is designed to disseminate knowledge about the core research themes of FREIA and increase awareness of FREIA's activities both internally at Aalborg University and externally.

The paper series contains two types of papers: (1) 'commissioned papers', which are produced by visiting scholars, keynote speakers at FREIA conferences and others who are invited to write a paper for the series; and (2) 'working papers', which are working papers, papers for conferences and seminars, project descriptions, lecture manuscripts and book chapters which are produced by the staff at FREIA and affiliated researchers from Aalborg University, but also by participants of conferences organised by FREIA. The papers are work in progress and not published elsewhere. FREIA's paper series is only published on the web and the authors hold exclusive copyright to their work. The views expressed in FREIA's paper series are only those of its independent authors. The editor of the series is Associate Professor Pauline Stoltz. She can be reached at [stoltz@cgs.aau.dk](mailto:stoltz@cgs.aau.dk)

## Forord

Dette nummer af FREIA's skriftserie er en let revideret version af rapporten *'Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel – en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F'* udarbejdet for 3F i 2011.

Rapporten indgår som en del af det forskningsarbejde, jeg gennem en årrække har udført inden for temaet 'Mænd, maskulinitet og barsel'. Rapporten bygger således ovenpå min ph.d.afhandling, *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder* (2009), hvor jeg bl.a. har undersøgt mænds forhandlinger af barselsorlov på virksomhedsniveau. I 3F-rapporten skærpes fokuset på betydningen af orlovsrettigheder for mænds orlovspraksisser – og perspektivet udbredes til brancheniveau. Rapporten understøtter mange af afhandlingens konklusioner – og forskningsresultater fra de øvrige nordiske lande - vedrørende sammenhængen mellem orlovsrettigheder til mænd og mænds orlovspraksisser. Nogle af konklusionerne fra de to undersøgelser – og forslag til politiske handlinger på baggrund heraf - indgår i øvrigt i Bloksgaard & Borchorst: "Barselsrettigheder til danske fædre – en win win situation", kronik i *KVINFOs Webmagasin*, 14. september 2011, og i rapporten *30 forslag. En politik for drenges og mænds ligestilling* (2011) udarbejdet af Tænk tanken VM – Viden om Mænd, som jeg er medlem af.

Da nærværende rapport er en forskningsrapport udarbejdet til en fagforening, indeholder den overvejende empiriske resultater. For en inddragelse af teoretiske perspektiver på forskningstemaet henvises til min ph.d.-afhandling (se ovenfor) samt til Bloksgaard (2012): "Fathers negotiating parental leave in the work place: A Danish Case Study", i Gudný Björk Eydal & Tine Rostgaard (eds.) *Fatherhood and father care – Policies, practices and discourses in the Nordic countries* (forthcoming) og til Bloksgaard & Borchorst (2012): "Negotiations of parental leave in Denmark: Competing and Gendered Discourses" (forthcoming).

Lotte Bloksgaard

Sociolog, ph.d., adjunkt

FREIA – Center for Kønsforskning

Institut for Kultur og Globale Studier

Aalborg Universitet

E-mail: bloksgaard@cgs.aau.dk

# **Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel**

## **– en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F**

Lotte Bloksgaard

### **Indledning**

Danske mænd tager kun en lille del af den samlede barselsorlov – 7,6 % (Danmarks Statistik 2011), hvilket er meget lidt sammenlignet med de øvrige nordiske lande. Samtidig viser nye opgørelser dog, at danske mænd tilbringer stadig mere tid med deres små børn (Bonke 2009), hvilket peger på, at mænd prioriterer dét at tage del i børneomsorg højere end nogensinde før. Danske mænds lave andel af barselsorlov må ses i sammenhæng med fraværet af selvstændige rettigheder til barsel til mænd i den danske barselsorlovslovgivning. Erfaringerne fra de øvrige nordiske lande - og tidligere erfaringer med udvidede barselsorlovsrettigheder reserveret til fædre i Danmark - viser, at mange mænd benytter de selvstændige barselsorlovsrettigheder, de har. Også danske arbejdspladsstudier viser, at mænds brug af barselsorlov hænger tæt sammen med de barselsrettigheder, der på overenskomst- og/eller arbejdspladsniveau er reserveret til dem og er med løn (Bloksgaard 2009).

Tidligere opgørelser har vist, at 3F-fædre tager mindre barsel end landsgennemsnittet (3F 2005). En interviewundersøgelse blandt 3F-fædre fastslog, at problemet vedrører de 32 uger i forældreorloven, som principielt er til deling mellem forældrene, men som meget få 3F-fædre tog del i (3F 2006). Erfaringerne fra de øvrige nordiske lande og fra danske arbejdspladsstudier viser da også meget tydeligt, at mænd ofte tager den barselsorlov, som er reserveret til fædre, mens barselsorlov som er delelig opfattes som 'mors orlov' (Brandth & Kvande 2003, Gislason 2007, Bloksgaard 2009). Så selvom den danske delelige forældreorlov ofte opfattes og udlægges som værende kønsneutral, og der lægges vægt på muligheden for fleksibilitet og familiens eget valg i forbindelse med fordelingen af barselsorloven, så viser både statistik og undersøgelser, at orlov meget ofte fordeles ud fra traditionelle forestillinger om kvinder og mænd som henholdsvis forældre og arbejdstagere – og at det såkaldte 'frie valg' derfor ikke er så frit. Særligt i parforhold, hvor begge er lønarbejdere, får traditionelle forestillinger om forældreskab, arbejdsliv og køn stor betydning for den måde, man indretter sig på og bl.a. fordeles opgaver i forbindelse med arbejde og børneomsorg (Hestbæk 1995). Dette kan være medvirkende til at forklare, hvorfor 3F-mænd tog mindre barselsorlov end den gennemsnitlige danske mand.

Nye tal viser imidlertid, at 3F-mænds brug af barselsorlov de sidste år er vokset relativt meget i forhold til landsgennemsnittet, så disses orlovsfrekvens nu ligger

på linje hermed – der er således blandt 3F-mænd sket en stigning i antal afholdte barselsdage fra 15 dage i 2004 til 26 dage i 2008<sup>1</sup>. Stigningen er sket i takt med, at overenskomsterne gældende fra 1. april 2008 forbedrede mænds muligheder for orlov<sup>2</sup>. Her sikredes medlemmerne som minimum 9 ugers forældreorlov med løn, hvoraf mindst 3 af ugerne (Privat Service, Hotel og Restauration) eller 6 af ugerne (Det Offentlige område) blev reserveret til far<sup>3</sup>, jf. skemaet nedenfor.

**Figur 1: Barselsorlovsrettigheder på lovgivningsniveau og overenskomstniveau**

	Dansk lovgivning	Overenskomst-regler Privat Service, Hotel og Restauration* (gældende 1. april 2008- 1. marts 2011)	Overenskomst-regler Det Offentlige område * (gældende 1. april 2008- 1. marts 2011)
<b>Graviditetsorlov</b>	Før fødsel, 4 uger	Løn i disse 4 uger	Løn i disse 4 uger (samt yderligere 4 uger for det kommunale/regionale område og 2 uger for det statslige område).
<b>Barselsorlov</b>	14 uger i alt	Løn i disse 14 uger	Løn i disse 14 uger
<b>Fædreorlov</b>	2 ugers i tilknytning til barnets fødsel	Løn i disse 2 uger	Løn i disse 2 uger
<b>Forældreorlov</b>	Hver af forældrene har ret til barselsorlov i 32 uger efter den 14. uge. De kan frit fordele de 32 uger imellem sig. Tilsammen har forældrene ret til i alt 32 uger med dagpengedækning. Kan forlænges med yderligere 8 uger ud over de 32 uger (80 % dagpenge). Eller kan forlænges med yderligere 6 uger, dvs. i alt 14 uger, efter de 32 uger (60 % dagpenge)	Løn i indtil 9 uger ** 3 uger er reserveret til moderen, 3 uger er reserveret til faderen. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder lønnen. De sidste 3 uger kan holdes af enten faderen eller moderen eller deles mellem forældrene	Løn i indtil 18 uger ** 6 uger er reserveret til moderen, 6 uger er reserveret til faderen. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder lønnen. De sidste 6 uger kan holdes af enten faderen eller moderen eller deles mellem forældrene

\* Retten til løn er betinget af, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet

\*\* Retten til løn er betinget af, at arbejdsgiveren modtager dagpengerefusionen.

<sup>1</sup> Kilde 3F.

<sup>2</sup> Der er i overenskomsterne fra 2011 sikret yderligere rettigheder til barsel; som minimum 11 ugers forældreorlov med løn. Denne rapport omhandler imidlertid kun mænds brug af overenskomstretheder gældende 1. april 2008 til 1. marts 2011. De mænd, der er interviewet til rapporten, har alle fået barn i denne tidsperiode.

<sup>3</sup> De beskrevne orlovsrettigheder i undersøgelsesperioden er sikret i hovedoverenskomsterne (man kan kalde disse for hhv. en '3-3-3-model' og en '6-6-6-model').

Denne undersøgelse skal medvirke til en større forståelse af, hvad der ligger bag stigningen i brug af barselsorlov blandt 3F-mænd. Sigtet med undersøgelsen har været at belyse 3F-fædres bevæggrunde for at benytte sig af barselsorlov - herunder betydningen af selvstændige barselsorlovsrettigheder med løn i overenskomsterne fra april 2008 - samt barrierer for at benytte sig af disse nye rettigheder.

Interviewpersonerne er medlemmer i to af 3F's seks branchegrupper – henholdsvis Den Offentlige Gruppe og gruppen for Privat Service, Hotel og Restauration. De to grupper er interessante, bl.a. fordi mændene herfra i en tidligere undersøgelse blandt 3F-medlemmer har udtrykt henholdsvis større interesse (Den Offentlige Gruppe) og mindre interesse (Privat Service, Hotel og Restauration) end gennemsnittet af 3F-medlemmer for reservation af selvstændige barselsrettigheder til mænd (3F 2007). Samtidig viser opgørelser over 3F-fædres brug af orlov, at færre fædre i Privat Service, Hotel og Restauration end i 3F's øvrige fem grupper tager orlov<sup>4</sup>. Ydermere er det interessant at undersøge brug af orlov hos både offentligt og privatansatte mænd, fordi der generelt har været stor forskel på graden af familievenlighed, herunder barselsrettigheder, på henholdsvis det offentlige og det private arbejdsmarked (Skyt Nielsen m.fl. 2004, Udsen 2008).

Som figuren ovenfor illustrerer, så er termen 'barselsorlov' formelt kun betegnelsen for de 14 uger efter fødsel, som ifølge den danske barselsorlovslovgivning er reserveret til kvinden. I daglige tale anvendes termen dog om stort set alle former for orlovsrelateret fravær i forbindelse med graviditet og fødsel. I rapporten vil ordene 'barselsorlov', 'barsel' og 'orlov' derfor blive anvendt synonymt om mænds fravær fra arbejdspladsen i forbindelse med fødsel af et barn. I tilfælde hvor der specifikt henvises til fædreorloven eller forældreorloven, vil disse termer blive anvendt.

## **Undersøgelsens metode**

Undersøgelsen er udarbejdet ud fra en socialkonstruktivistisk tilgang, som anskuer den sociale virkelighed som resultatet af stadige forhandlingsprocesser. Ud fra en sådan forståelse bliver det centralt at studere menneskers daglige interaktion og forhandlinger med hinanden, fx i arbejdslivet og hjemme. Mænds brug af barselsorlov afgøres af en række forskellige forhandlinger på flere forskellige arenaer – dels i familien med partneren, men også på arbejdspladsen med kolleger og arbejdsgiver.

---

<sup>4</sup> Kilde 3F. Tal for orlov til børn født i 2008.

Undersøgelsen er en kvalitativ interviewundersøgelse blandt en række af 3F's mandlige medlemmer med små børn. Kvalitative metoder er velegnede til at belyse forhandlinger i familielivet og arbejdslivet og give indblik i, hvordan 'kønnede' handlemønstre skabes i konkrete familie- og arbejdspladssammenhænge (Haavind 2000). Interviewmetoden kan give indblik i menneskers begrundelser for handlemåder, valg og prioriteringer, og hvorledes disse påvirkes af forestillinger om eksempelvis arbejdsliv, forældreskab og køn samt eksisterende barselsorlovsrettigheder.

I undersøgelsen fokuseres på en række fædres *konkrete* forhandlinger af barsel hjemme og på arbejdspladsen for nylig. Dette giver mulighed for i interviewene ikke kun at spørge til en tænkt situation og mænds intentioner i forhold til barselsorlov, men også til mænds reelle praksis (Bloksgaard 2009). Dette er centralt, da undersøgelser viser, at der ikke altid er overensstemmelse mellem det moderne faderskabs idealer og praksis (Brandth & Kvande 2003). Den valgte interviewmetode giver samtidig mulighed for at få indblik i mændenes samlede livssituation og forstå forskellige bevæggrunde for brug af orlov i relation hertil.

### **Interviews med 3F-fædre**

Det empiriske grundlag for rapporten udgøres af 15 interviews med 3F-mænd, som har fået barn fra 1. april 2008 til 1. marts 2011 og således har været underlagt de overenskomstregler, som har været gældende i denne periode (se tidligere). Informanterne er, som tidligere nævnt, medlemmer i to af 3F's seks branchegrupper – henholdsvis Den Offentlige Gruppe og Privat Service, Hotel og Restauration.

3F har stået for kontakten til og rekrutteringen af interviewpersoner. Interviewene er foretaget i perioden oktober 2010-april 2011. Den forholdsvis lange interviewperiode skyldes, at det har været vanskeligt at rekruttere informanter, især fra Privat Service, Hotel og Restauration. Det empiriske materiale er derfor endt med at bestå af 10 interviews med mænd fra Den Offentlige Gruppe og kun fem mænd fra Privat Service, Hotel og Restauration (og heraf er hovedparten gastronomer) samt et ekspertinterview med en forhandlingssekretær fra denne gruppe. Idet materialet fra Privat Service, Hotel & Restauration ikke er fyldigt og varieret nok til at danne grundlag for udtømmende selvstændige analyser, består rapporten overvejende af en analysedel på interviewmaterialet fra de 10 offentlige mænd, mens der kun i et kortere, afsluttende afsnit trækkes paralleller til interviewmaterialet fra Privat Service, Hotel & Restauration.



Interviewpersonerne er rekrutteret ud fra et ønske om variation i forhold til alder, geografi, antal børn, familietype samt jobtype inden for sikringsgruppen. En nærmere beskrivelse af interviewpersonerne fremgår af de to afsnit omhandlende henholdsvis Den Offentlige Gruppe og Privat Service, Hotel & Restauration Gruppen.

Interviewene er gennemført af forsker Lotte Bloksgaard og forskningsassistent Louise Bæk Nielsen, begge fra FREIA – Center for Kønsforskning, Aalborg Universitet. Interviewene blev primært udført som personlige interviews (på arbejdspladsen eller hjemme hos mændene privat). I forbindelse med at sikre den geografiske spredning er et par af interviewene udført som telefoninterview. Alle interviews blev optaget på bånd og efterfølgende udskrevet. Disse udskrifter blev lagt ind i databehandlingsprogrammet NVivo. Her blev interviewene kodet, og udtræk herfra danner grundlag for analyserne i indeværende rapport. For læsevenlighedens skyld er de anvendte citater nogle steder blevet redigeret i forhold til fx at udelade gentagelser og fjerne indskudte sætninger. Alle informanterne er garanteret anonymitet og optræder derfor under pseudonym i rapporten. At visse mænd citeres relativt ofte i rapporten, skyldes som hovedregel, at citaterne anvendes til at eksemplificere og konkretisere generelle tendenser, som identificeres i interviewmaterialet. Begrundelsen for at udvælge citater beror altså langt hen af vejen på udtalelsernes klarhed. De steder i analysen, hvor bestemte interviewpersoner benyttes pga. forskelle imellem disse, fremgår dette af rapporten.

## **Den Offentlige Gruppe**

Jf. tidligere er der interviewet 10 mænd fra Den Offentlige Gruppe. Tre af disse mænd er ansat som kranførere, to er specialarbejdere, og de øvrige er ansat som pedel, chauffør, ejendomsservicetekniker, brolægger og arbejdsmand. Aldersmæssigt fordeler mændene sig fra 28 til 59 år med en overvægt af mænd mellem 36 og 42 år. Fem af fædrene har ét barn, to har to børn, to har tre og én har fire børn. To af mændene indgår i deres familie nummer to.

## **Brug af orlov**

De 10 mænd ansat på offentlige arbejdspladser har alle taget de **14 dages fædreorlov**, der i den danske lovgivning er reserveret som selvstændig rettighed til fædre lige efter fødslen, og som de fleste overenskomster sikrer løn til. Fædreorloven benyttes generelt af en stor andel af danske mænd - 67 % af danske mænd, som bliver fædre, holder fædreorlov<sup>5</sup> (Statistiske Efterretninger

---

<sup>5</sup> Tal for børn født i 2008.

2011). Blandt de offentlige 3F-mænd har 74 % af dem, der blev fædre i 2008, taget noget af eller hele fædreorloven<sup>6</sup>.

Der er stor variation i de 10 mænds brug af yderligere barsel, dvs. **forældreorlov**:

**Ingen brug**                      Én mand har ikke taget orlov ud over de 2 ugers fædreorlov

**1-2 uger**                        Tre mænd har taget 1-2 ugers forældreorlov: én mand har taget én uge i slutningen af orlovsperioden, og to mænd har taget 2 uger lige efter fædreorloven sammen med mor

**6 (-7) uger**                    Fem mænd - dvs. halvdelen af de interviewede - har taget 6-7 ugers forældreorlov: To mænd har haft 6 sammenhængende uger sammen med moderen, mens én har haft tre gange 2 uger sammen med moderen. To mænd har haft henholdsvis 6 og 7 uger alene hjemme med barnet sidst i orlovsperioden

**12 uger**                         Én mand har taget 12 ugers forældreorlov alene hjemme med barnet sidst i orlovsperioden

De interviewede mænds brug af barsel afspejler variationen i brug af barselsorlov blandt offentlige 3F-fædre generelt. Som tidligere nævnt tager 74 % af de offentlige mænd, som er blevet fædre i 2008, barselsorlov<sup>7</sup>. Tabellen nedenfor viser orlovslængden hos disse 3F-fædre, som tager (nogen) barselsorlov:

**Tabel 1: Mænds brug af barselsorlov, Den Offentlige Gruppe (børn født i 2008)**

Orlovslængde i alt*	1-2 uger**	3-8 uger	9-14 uger	15 uger og derover
Brug	26,5 %	49,2 %	14,5 %	9,8 %

*Kilde: 3F*

\*Tallene er opgjort, så de så vidt muligt giver indblik i mænds brug af selvstændige reserverede uger i overenskomsterne. Orlovsperioderne i denne tabel svarer derfor ikke til – og er dermed ikke direkte sammenlignelige med - orlovsperioderne i tabel 2.

\*\* Formodentlig fædreorlov. Tallene er dog ikke opgjort i fædreorlov og forældreorlov men er orlovsuger brugt i alt

<sup>6</sup> Kilde 3F.

<sup>7</sup> Kilde 3F.

Nogle af de interviewede mænd har suppleret deres barselsorlov med **brug af afspadsering og ferie**. Og Henrik, den mand som ikke har taget forældreorlov, har i stedet brugt fædreorlov, ferie og afspadsering, så han har været hjemme i dagtimerne i ca. tre måneder. Han fortæller:

”Det kom jo ikke bag på mig, at vi skulle have en søn, så jeg har optjent temmelig meget afspadsering og taget det. 14 dage før hun var sat til, gik jeg på 14 dages ferie. Og så havde jeg 14 dages barsel [fædreorlov]. Og så gik jeg hjemme i 2 måneder eller sådan noget på afspadsering. Jeg beholdt kun nattevagterne. Så jeg gik hjemme de tre første måneder ca. Hvis man tager barsel, så går det jo fra det offentlige. Og jeg kunne jo gå derhjemme alligevel. Og min kæreste var hjemme, så vi kunne gå herhjemme sammen. Hygge om os selv og den her lille baby. Så det er sådan set derfor. Det var ikke noget med økonomiske overvejelser overhovedet. Det var simpelthen for, at vi kunne være sammen hjemme om det her. Og det har fungeret rigtig godt; det har været præcis den rigtige løsning for os”

(Henrik, 28 år, kranfører, fædreorlov, ingen forældreorlov)

Henriks praksis kan man kalde for traditionel. Han bruger ikke de rettigheder, som han er sikret i sin overenskomst - han har slet ikke sat sig ind i, hvilke rettigheder han har her - men anvender i stedet de muligheder for frihed, han kender til på sin arbejdsplads, og som mænd her bruger i vid udstrækning. Henriks historie viser, at manglende forældreorlovsbrug hos mænd ikke kan tages som udtryk for, at man ikke er en familieorienteret far, der ønsker at gå hjemme med sit nyfødte barn.

Mændene giver alle udtryk for, at det er vigtigt for dem at få lov til at være med hjemme i forbindelse med, at der kommer et lille nyt barn i familien. Ole og Mikkel siger eksempelvis:

”Jamen jeg synes faktisk, det er fint [at få barsel]. Det viser da interesse for projektet kan man sige, at man tager en del af ansvaret... Det kan godt ske, at for 20 år siden, der havde jeg tænkt på en anden måde. Men lige nu synes jeg, at det [familien] er det vigtigste. Og de fleste mænd vil vel gerne gå lidt hjemme, når de har fået barn”

(Ole, 48 år, kranfører, fædreorlov + 1 uges forældreorlov)

”På en eller anden måde tror jeg, at det er blevet mere acceptabelt [at gå på barsel som mand], plus selvfølgelig, at mænd, de gerne vil være mere med nu. Og så er det selvfølgelig også fordi mulighederne er blevet bedre for det nu... nu for eksempel, jeg kunne holde de der 6

uger, det var med fuld løn og sådan noget, og det var jo ikke sådan førhen, for der er selvfølgelig også noget økonomi med i det... Så jeg tror, det er sådan en blanding af flere ting, der gør, at mænd tager orlov”

(Mikkel, 36 år, ejendomsservicetekniker, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Der er blandt mændene således en stor lyst til at tage barselsorlov og være hjemme en tid med den lille nye i familien; nogle alene, andre samtidig med moderen.

### **Faktorer af betydning for mænds brug af barsel**

Men hvad er det, der afgør fordelingen af barselsorlov og herunder den orlovslængde mænd ender med at tage? Interviewene viser – ligesom andre undersøgelser på området – at det hos de fleste af mændene ikke er én ting men flere ting i samspil med hinanden, der afgør orlovsfordelingen. Gennem mændenes beretninger identificeres således, at både hensyn til partneren, familiens økonomi og arbejdspladsen spiller ind på deres brug af barselsorlov. Og det ses, at den overenskomstsikrede orlov med løn til fædre har stor betydning for mændenes forhandlinger af - og deres faktiske brug af - orlov.

### **Betydningen af orlovsrettigheder**

Interviewmaterialet viser, at de rettigheder til barselsorlov, som fædre har, i lovgivningen og i overenskomsterne – særligt de selvstændige rettigheder - er af stor betydning for, at mændene har taget den barselsorlov, de har.

De to ugers fædreorlov, der i lovgivningen er reserveret til danske mænd lige efter fødslen, er med til at signalere, hvad der er 'passende orlovslængde for en mand', og normaliserer således det at tage 14 dages fædreorlov i Danmark. Når man taler om mænd og barsel, er det ofte ud fra en forventning om, at mænd tager '*de der 14 dage*'; altså fædreorloven (Bloksgaard 2009). Også flere af de interviewede 3F-mænd fortæller, at de, bl.a. på arbejdspladsen, møder en forventning om, at barsel for mænd må være '*de der 14 dage*', jf. senere. Og fædreorloven er da som nævnt ovenfor også blevet en flertalspraksis for danske mænd, også 3F-mænd.

## Overenskomstsikrede orlovsrettigheder – signalerer 'orlov til far'

Opgørelserne over offentlige 3F-mænds orlovs længde, jf. tabel 1 ovenfor, peger på, at også rettighederne med løn på overenskomstniveau er normsættende; dvs. at de påvirker den længde orlov mænd tager. Opgørelserne over brug af barselsorlov er ikke opgjort særskilt i henholdsvis fædreorlov (2 uger), forældreorlov reserveret til mænd med løn (6 uger) og forældreorlov med løn (yderligere 6 uger), men tallene viser, at 49,2 % af de offentlige mænd, som tager orlov, holder 3-8 uger. Dvs. at man kan formode, at knap halvdelen af offentlige mænd, der holder barselsorlov, tager 2 ugers forældreorlov og 1-6 af de uger, der er *reserveret* til fædre med løn i overenskomsterne. Og 14,5 % af mændene tager 9-14 uger, dvs. at man kan formode, at disse mænd tager 2 ugers forældreorlov og 6-12 af de uger, der er med løn i overenskomsterne, hvoraf de 6 uger er reserveret til faderen. Sammenlagt viser tallene, at hele 63,7 % af de offentlige mænd, som tager barselsorlov, holder i alt 3-14 ugers orlov - dvs. at de benytter sig af (nogen af) de rettigheder til forældreorlov, som i overenskomsten er sikret med løn, og hvoraf 6 uger er selvstændige orlovsrettigheder til faderen.

Interviewene med de offentlige mænd underbygger, at især de selvstændige rettigheder til fædre med løn på overenskomstniveau er normsættende. De reservede 6 uger signalerer 'orlov til far', de opfattes i vid udstrækning som 'det mænd bør tage' viser interviewene, og de får i forlængelse heraf indflydelse på mændenes orlovspraksis. Erik fortæller eksempelvis: "*Jamen, jeg har haft de der mindst 6 uger, som man jo har*" (Erik, 59 år, pedel, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov). Og Mikkel uddyber sin udtalelse ovenfor, hvor også han benævner '*de der seks uger*', således: "*Jamen, jeg tog de 6 uger, som der var mulighed for ifølge reglerne.*" (Mikkel, 36 år, ejendomsservicetekniker, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov). Også de 6 ekstra uger, som mænd har mulighed for at tage med løn i overenskomsten, er for nogle af mændene (som samtidig er oplyst om denne rettighed, jf. nedenfor) med til at signalere 'mulig orlov til far':

"Jamen, det er en god idé, hvis orloven er øremærket. Så ved man, hvad man har at rette sig efter.... Og da jeg fandt ud af, at jeg kunne gå tolv uger med løn, så tænkte jeg da "hold da op". Så det synes jeg er fint nok, altså at der er sat af til det."

(Kristian, 30 år, specialarbejder, fædreorlov + 7 ugers forældreorlov)

Dette bekræfter tidligere danske arbejdspladsstudier, som ligeledes viser, at barselsorlovsrettigheder til mænd på virksomheds- og overenskomstniveau er med til at definere, hvad der er 'passende' for mænd i forhold til barselsorlov og påvirker mænds brug af orlov (Bloksgaard 2009). Som tidligere nævnt viser

erfaringer fra de øvrige nordiske lande og danske arbejdspladsstudier desuden, at selvstændige rettigheder til barselsorlov til far tages af far, mens delelig orlov tages af mor. Interviewmaterialet og opgørelserne over 3F-mænds brug af barsel peger på, at også (selvstændige) orlovsrettigheder til mænd på overenskomstniveau er med til at signalere, at dette er 'orlov for far', mens anden orlov opfattes som 'for mor'. Orlovsrettigheder reserveret til far og/eller med løn er således medvirkende til at definere, hvad der opfattes som 'passende' for mænd at afholde - de 6/12 uger er i mange af de interviewede mænds tilfælde den længde orlov, de reelt har overvejet at tage, talt med deres partner om, hvorvidt de skulle tage, og som størstedelen af mændene også er endt med at tage (noget af). Kun en enkelt af mændene giver udtryk for at have haft overvejelser om at tage længere forældreorlov end de 12 uger, som overenskomsten giver mulighed for at få med løn.

### **Manglende kendskab til eller indsigt i orlovsrettigheder**

Interviewmaterialet viser dog samtidig, at der både hos mændene selv og i 'systemerne' er manglende kendskab til eller indsigt i mænds rettigheder i forbindelse med orlov, og at dette manglende eller mangelfulde kendskab sætter begrænsninger for mændenes brug af orlov.

Interviewene afdækker, at en stor del af mændene ikke kender eller har fuldt kendskab til deres overenskomstmæssige rettigheder i forbindelse med barselsorlov. Flere svarer, at de ikke har overblik over deres rettigheder. En del er blevet oplyst om deres rettigheder (delvist urigtige oplysninger) ved en tilfældighed – Peter fortæller eksempelvis:

”At jeg havde ret til barsel med løn fandt jeg ud af, fordi jeg havde en kollega, der havde et barn, der var et år ældre. Han kom og sagde, at man havde 6 uger med løn. Så måtte de jo undersøge det på kontoret. Efterfølgende fandt jeg så ud af, at jeg kunne have haft 12 uger. Men det vidste jeg ikke på det tidspunkt, hvor jeg tog orlov. Hvis jeg havde vidst, jeg kunne få mere, så havde jeg taget mere. Men det er sådan lidt rodet at finde ud af.”

(Peter, 28 år, brolægger, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Flere af mændene bliver overraskede, når de i interviewet bliver gjort opmærksom på, hvilke rettigheder de reelt har – det viser eksempelvis følgende interviewsekvens med Ivan:

**Ivan:** Jeg har haft de 6 uger...

**Interviewer:** Du har ikke overvejet at tage nogle af de yderligere 6 uger, som du kunne have haft med løn?

**Ivan:** Kan jeg have 12 uger med løn?? Okay, for jeg har egentlig snakket med en del om det på arbejdet. Men der var ikke lige nogen, der vidste det nøjagtigt...

(Ivan, 40 år, chauffør, fædreorlov + 2 ugers forældreorlov)

Nogle af disse mænd giver udtryk for, at de ville have overvejet at afholde mere orlov med løn, hvis de havde vidst, at de havde ret til det.

En stor del af mændene har søgt oplysninger om deres rettigheder hos deres arbejdsgiver eller på kommunen, men mange oplever, at ingen – med fagforeningen som undtagelse - kan give dem klart svar, eller også har de fået et forkert svar. Mændene fortæller også om problemer forskellige steder i systemerne, som ikke kan finde ud af barselsreglerne – her er det Erik som fortæller om sine erfaringer:

”Fagforeningen siger, at de delelige uger kan vi tage begge to med løn, fordi den ene er statsansat, og den anden er i kommunen, og jeg ved, at min nevø i København, han får det på den her måde. Men det har vi ikke, for de [lønningskontoret og dagpengekontoret] kan ikke finde ud af det. Og det er jo lidt træls, men sådan er det jo åbenbart. Så jeg tog de 6 uger, men jeg ville gerne have haft de øvrige 6 uger også. Jeg ville meget gerne have haft alle de 12 uger, men der var så meget bøvl med det, at jeg opgav faktisk til sidst. Dét synes jeg er noget rod”

(Erik, 59 år, pedel, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Erik og flere af de andre mænds konkrete erfaringer med at fordele barselorloven viser, at der er stor uklarhed om de gældende orlovsrettigheder. Dette bekræfter en evaluering af de danske barselorlovsordninger, som afdækker at såvel forældre, kommuner og arbejdspladser finder, at de eksisterende orlovsrettigheder er meget komplicerede (Olsen 2007). Interviewene med 3F-fædrene i denne undersøgelse afdækker, at det er helt afgørende for mænds brug af barselorlov, at de har kendskab til og korrekt indsigt i deres orlovsrettigheder.

## **Forhandlinger af barselsorlov hjemme**

Interviewene viser, at mændenes partner og familiens økonomi har stor betydning for mændenes brug af orlov.

### **Mors førsteret til orlov, som ikke signalerer 'til far'**

Som hovedregel så er det mor, der afgør 'det med barsel', viser undersøgelsen. En stor del af mændene overlader fordelingen af barselsorlov til partneren, ligesom hun ofte er den, der har – og/eller forventes at have – størst overblik over orlovsrettighederne. På spørgsmålet om, hvordan han og hans kone har fordelt barselsorloven, fortæller Kristian eksempelvis:

”Jeg spurgte bare Helle om, hvordan det skulle være, og så sagde hun, at det skulle være sådan og sådan. Hun vidste, at jeg gerne ville være hjemme lidt, for den første barsel den var rigtig god. Og så sagde jeg dét til hende med den festival på arbejde, som det gerne skulle passe med, og så var det sådan, at vi kunne planlægge efter det. Så det var jo mest på hendes præmisser ik? Men det var fint for mig. Hun ville gerne køre det sådan, og så var det fint for mig.”

(Kristian, 30 år, specialarbejder, fædreorlov +7 ugers forældreorlov)

Mændenes beretninger viser en udbredt opfattelse af, at 'mor har førsteret til orlov' - en opfattelse som også en tidligere undersøgelse har peget på som en barriere for 3F-mænds brug af orlov (3F 2005). Kjeld fortæller om deres orlovsfordeling hjemme:

”Jeg kunne jo tage halvdelen af det, men så fik hun ikke et år, som hun ønskede sig med børnene... Det var bare hendes ønske at være sammen med børnene hele tiden, så jamen hvis hun ønskede at bruge det hele selv, så må jeg jo tage på arbejde... Jeg sagde, at jeg godt kunne tænke mig at have været sammen med ungerne et stykke tid..... men så er der ikke noget til hende jo. Så det fik hun lov til.”

(Kjeld, 41 år, arbejdsmand, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Kjelds udtalelse "*hun ønskede at bruge det hele selv*" viser, at de 32 ugers delelige forældreorlov i den danske lovgivning som udgangspunkt opfattes som 'mors orlov'. At mor har førsteret til orlov begrundes i flere af interviewene med biologiske og 'naturlige' forklaringer, som legitimerer, at mor får det meste af orloven:



”Jeg fandt hurtigt ud af, at i det tilfælde at jeg går ind og tager mine 12 ugers barsel, som jeg egentligt har ret til, så er problemet bare, at så tager de dem fra min kone, og jeg kan jo ikke amme, vi har altså lige et problem dér. Og de ammer jo et år fuld gas, fordi det naturlige [mælk] er jo meget bedre end det, man kan gå hen og købe i Brugsen ik? Så det har vi ligesom besluttet, at det skal de bare have. Og så kan det jo ikke hjælpe, at hun skal på arbejde, og jeg skal gå hjemme. Og det ser ud til, at det amning, det bare bliver ved. Det er vigtigt, at de unger de får et godt immunforsvar og en god kost, der til at begynde med. Det er jo der, man ligger grundstenene til resten af deres liv (...) Men min kone hun sidder lidt på det [barselsorloven] (griner). Ej, jeg vil sige, at hun vælger først ik? Dengang de begyndte ude i firmaet ”hold da op, 12 ugers barsel, det var da ikke så ringe?”. Da jeg så kom hjem med mit gode forslag om at holde 12 uger så... da hun så hørte, at det var hende, det gik ud over, så stoppede det lidt der. Men det er ganske udmærket. Sådan er det jo. Altså hvis det ikke kan være anderledes, så er det godt nok. (...) Ellers kunne jeg godt have forestillet mig at få mere orlov. Men der er så én lille ting mere i det, min kone er meget træt af det job, hun har, så hun savner det ikke.”

(Ole, 48 år, kranfører, fædreorlov + 1 ugers forældreorlov)

Oles beretning viser, at flere faktorer og interesser kan være på spil i fordelingen af orlov hjemme. Biologien og amning bliver brug som dominerende forklaring på, at hans kone får stort set hele forældreorloven – dét argument bliver en forhindring for en nærmere forhandling af orlovsfordelingen hjemme. Opfattelsen af, at mor har førsteret til orlov fører hos et par af mændene - som giver udtryk for, at de gerne ville have haft mere forældreorlov - til en opfattelse af, at det 'ikke kan være anderledes'. Mikkel fortæller tilsvarende:

”Jeg tog de 6 uger. Altså, jeg havde spurgt hende efter at tage det halve år, men hun ville jo gerne gå hjemme, så.... Altså det ville hun helst selv, det som jeg tilbød dér... Og så var der ikke så meget mere diskussion om det. Men jeg kunne da godt tænke mig noget mere...”

(Mikkel, 36 år, ejendomsservicetekniker, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

At mændene ikke selv insisterer på videre diskussion, kan ses i lyset af en udbredte forståelse af, at omsorgsarbejdet - især barselsorlov - er tættere knyttet til moderskabet end faderskabet (Aunbirk 1993, Bloksgaard 2009). En 3F-web-undersøgelse fra 2007 viste, at en stor del af medlemmerne i 3F ønskede øremærkning af barsel til fædre. I Den Offentlige Gruppe udtrykte en større del af mændene end kvinderne interesse for, at der reserveres barsel til mænd - 2/3 af mændene her mente, at der burde reserveres orlov til mænd (3F 2007). Dette

kan tolkes som et ønske fra mændenes side om hjælp til at legitimere, at også far har ret til orlov.

Hestbæk anvender betegnelsen 'traditionsprægede forældreskaber' om forældrepar, der handler og indretter sig ud fra traditionelle forestillinger om køn, forældreskab og arbejde. Denne form for forældreskab er mest udbredt i par, hvor begge er lønarbejdere. Det 'traditionsprægede forældreskab' er kendetegnet ved, at der oftest ikke er meget reel forhandling om bl.a. fordelingen af opgaver, fx børneomsorg – fordelingen sker i stedet ofte 'automatisk' ud fra udtalte forventninger til køn og forældreskab (Hestbæk 1995). Interviewene viser, at det i en stor del af mændenes tilfælde gælder, at der ikke har været nogen forhandling eller diskussion af orlovsfordelingen hjemme - Chris beskriver det således: *"Vi satte os ikke ned og havde de store lange samtaler om det. Jeg tror bare, at det kom helt naturligt."* (Chris, 28 år, brolægger, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov).

I orlovsfordelingen hjemme, som ofte 'bare sker helt naturligt', primært ud fra mors ønsker til orlovslængde, er det imidlertid interessant at se, at de overenskomstsikrede rettigheder til orlov med løn får stor betydning, idet disse er medvirkende til, at også fædrene får del i forældreorloven. Særligt de 6 uger, som i overenskomsten er reserveret til far, medvirker til, at traditionelle tænke- og handlemåder i højere grad bliver sat 'til forhandling' hjemme. Mændenes beretninger og brug af orlov peger på, at disse uger opfattes som 'orlov til far' og derfor får betydning i fordelingen af orlov. Seks af de 10 interviewede mænd har som tidligere beskrevet afholdt 1-6 uger hjemme sammen med konen. Tre mænd har holdt 6-12 ugers barselsorlov alene sidst i orlovsperioden. De overenskomstsikrede orlovsrettigheder til mænd ses således ud til at medvirke til, at der bliver 'rykket i' de ellers kønstraditionelle opfattelser af omsorgsansvar, og at fordelingen af barselsorlov i højere grad bliver sat til 'forhandling' hjemme - selv i traditionsprægede forældreskaber, hvor både manden og kvinden er lønarbejdere, og hvor mor gerne vil benytte hele forældreorloven selv.

### **Mor tilbage på job - far alene på orlov?**

Tidligere undersøgelser viser, at kvindens uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknytning har stor betydning for mænds brug af barselsorlov. I parforhold, hvor kvinden har en lang uddannelse og/eller en stærk erhvervstilknytning, vil manden oftere være tilbøjelig til at holde orlov, uanset hans eget uddannelsesniveau (Olsen 2007, Gislason 2007). Også nærværende undersøgelse peger på, at kvindens erhvervstilknytning og jobniveau får betydning for mændenes brug og placering af barsel. De tre mænd, som har orlov alene hjemme sidst i perioden - henholdsvis 6, 7 og 12 uger - har således

alle partnere, som ikke ønsker at holde hele forældreorloven, idet de har et arbejde, de gerne vil tilbage til eller føler, at de ikke kan være alt for længe væk fra. I to af parforholdene tjener kvinden desuden mest. Claus fortæller eksempelvis:

”Vi har jo snakket meget om, hvordan vi skulle gøre det og sådan noget, også fordi der er også lidt økonomisk i det ikke? Altså min kone hun har 6 måneder på fuld løn, så dem tager hun jo så først ikke? Og så bliver det jo så en måned eller to, hun så tager på barselsdagpengene dér ikke, og så tager jeg så de sidste 12 uger dér, jeg så kan få, i slutningen af barslen. Sådan kunne vi få det til at passe med, at det blev billigst muligt for os, kan man sige....og det er også sådan, som det passer os ikke? - fordi så passer det lidt med, at når jeg så har de sidste 12 uger, så kan jeg begynde at køre hende i dagpleje og sådan noget, mens min kone starter på job ikke? Der er min kone meget fremsynet, så dét har hun tænkt over (griner). Det kan jeg måske ikke helt overskue”

(Claus, 37 år, specialarbejder, fædreorlov + 12 ugers forældreorlov)

I de parforhold, hvor kvinden har en stærk erhvervsrelation, er der tilsyneladende et mere ligestillet forældreskab, hvor hun i højere grad forventer, at også han tager del i barselorloven; typisk alene i slutningen af orlovsperioden, så hun kan vende tilbage på arbejde.

Hestbæk anvender betegnelsen ’modernitetsprægede forældreskaber’ om parforhold, hvor kvinden identificerer sig både med en morrolle og en erhvervsrolle, og hvor manden er mere involveret i ansvaret for børnene. Denne form for forældreskab er udbredt i par, hvor begge, eller kvinden, er karriereorienteret. Sådanne forældreskaber er kendetegnet ved en større grad af forhandling om bl.a. arbejds- og omsorgsopgaver i hjemmet (Hestbæk 1995). Undersøgelsen viser, at netop i de parforhold, hvor kvinden har et arbejde, som hun gerne vil tilbage til, er det største element af forhandling om orlovsfordelingen.

Om manden i et sådant forældreskab tager barsel, og hvordan denne tilrettelægges, afhænger dog ikke kun af hendes erhvervstilknytning, men også af hans omsorgsorientering. Ikke alle mænd har lyst til orlov alene - det gælder eksempelvis Ivan:

”Susan har ikke haft fuld barsel. Hun har slet ikke lyst til det, hun vil gerne ud og i gang igen. Men det kunne egentlig have været godt [at holde mere orlov med løn; han vidste ikke, at han kunne få mere]. Måske næsten på den betingelse, at Susan også havde været hjemme. Så havde jeg også kunnet gå ud og lave lidt en gang i mellem. Så jeg ikke skulle være hjemme hele tiden, det er jeg nok ikke så god til. Jeg

vil gerne være hjemme med den bette. Men ikke 8 timer hver dag, det bliver nok for lang tid. Det ville jeg ikke være god til en måned i træk. Jeg har det bedst med lige at komme ud og lave lidt en gang i mellem, jeg har et stort hus og en stor have, som jeg gerne vil have holdt. (...) Men jeg henter børnene hver dag og laver mad næsten hver dag. Susan er først hjemme kl. 17.30. Så det er ikke sådan, at jeg ikke tager min tørn med dem. Men fra morgen til aften, det tror jeg ikke, jeg ville kunne gøre”

(Ivan, 40 år, chauffør, fædreorlov + 2 uger forældreorlov)

Også i modernitetsprægede forældreskaber, hvor begge parter har arbejde, og man deles om de huslige opgaver, kan fuldtids omsorg for et helt lille barn fortsat virke afskrækkende på nogle mænd. Citatet viser desuden, at barsel ikke anses for at være nødvendigt for mænd på samme måde, som det er for kvinden - manden kan i højere grad selv vælge til og fra, i forhold til hvordan det passer med hans arbejde, og om han har lyst til barselsorlov (se også Bekkengen 2002). Mandens omsorgsorientering og lyst til barsel er altså også vigtig for, om han tager den sidste del af orloven alene hjemme.

Også når kvinden har en stærk erhvervstilknytning, og manden skal have orlov alene sidst i perioden, får de overenskomstsikrede orlovsrettigheder betydning for længden af mandens orlov. Peter forklarer:

”I starten var det vel egentlig mest hende, der skulle gå hjemme, og efterhånden så ville jeg også gerne, og så fandt vi så ud af, at jeg havde de der 6 uger. Jeg sagde med det samme på arbejde, at jeg skulle have noget udover [fædreorloven]. Men at jeg ikke vidste hvor meget, fordi jeg vidste ikke lige, hvornår og hvordan det passede med hendes arbejde. Og så fandt jeg så ud af, at jeg havde de 6 uger. Det var en kollega, der fortalte, at jeg havde ret til det.”

(Peter, 28 år, brolægger, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

De 6 uger reserveret til mænd i overenskomsten, bliver den længde orlov, Peter tager. De 12 uger, som er en rettighed med løn i overenskomsten, er den maksimale længde, der har været til forhandling som 'orlov til far' i alle de interviewede mænds parforhold, på nær ét. Opgørelserne i tabel 1 viser, at blandt de offentlige 3F-mænd, som har været på barselsorlov, så har ca. 90 % taget mellem 1-14 uger i alt. Dette peger på, at de overenskomstsikrede (selvstændige) rettigheder til orlov med løn er medvirkende til at signalere, hvad der er 'passende' orlovs længde for en mand og bliver de rammer, mange mænd holder orlov inden for.

## Det økonomiske aspekt - og lønkompensation ved orlov

Som det allerede er fremgået i afsnittet ovenfor, får også det økonomiske aspekt ofte betydning i orlovsfordelingen hjemme. Undersøgelsen viser, at der er forskel på, hvor vigtigt det økonomiske element er for mændenes brug af barsel. Nogle af mændene giver udtryk for, at de ville have holdt orlov, uanset om den var med løn eller ej. Mikkel siger herom:

”Øremærkningen, altså at man faktisk siger, at den er til faderen, det tror jeg er vigtigere end lønnen, det vil jeg sige..... fordi lønmæssigt, altså man skal jo nok finde ud af det alligevel, så må man jo spare nogle andre steder, hvis det er”

(Mikkel, 36 år, ejendomsservicetekniker, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Andre af mændene giver udtryk for, at lønkompensationen i overenskomsterne i forbindelse med barselsorlov er afgørende for deres brug af orlov og orlovs længden. Kjeld har taget 6 ugers forældreorlov med løn og forklarer: *”Altså selvfølgelig er det det med løn, jeg har taget, det er dét, man kigger efter.”* (Kjeld, 41 år, arbejdsmand, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov). Peter tilkendegiver, at uden lønkompensation:

”...der havde jeg stadig taget noget, det havde nok bare ikke været 6 uger. Men jeg har hele tiden skulle have noget. Men når du nu har fortalt, at jeg egentlig har 12 uger med løn, så... næste gang så vil jeg prøve at få så meget som muligt. I vores situation, der skal det helst være med lønindkomst, så længden af barslen afhænger af dét”

(Peter, 28 år, brolægger, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Selvom Danmark går under betegnelsen ’toforsøgersamfund’ - hvilket henviser til, at både kvinden og manden i de fleste familier er på arbejdsmarkedet - så viser undersøgelser blandt danske småbørnsfamilier, at manden fortsat er hovedforsørger (Deding m.fl. 2006). Sikringen af løn under orlov giver i nogen udstrækning mænd mulighed for at frigøre sig for overvejelser om det økonomiske aspekt i forbindelse med at tage orlov. Ivan fortæller:

”Hvis ikke det havde været med løn, så var det måske ikke sikkert, at jeg havde gjort det. Det ved jeg ikke. Det havde jeg slet ikke regnet på, altså hvad jeg kunne have mistet i kroner/ører”

(Ivan, 40 år, chauffør, fædreorlov + 2 ugers forældreorlov)

Tidligere undersøgelser har peget på, at økonomi ofte er et argument, der trækkes frem som forklaring på mænds manglende afholdelse af barselsorlov, og at mænd bruger økonomi som begrundelse for orlovsfordelingen oftere end

kvinder (Olsen 2000, 2007). Faderskab har traditionelt været forbundet med forsørgelse, og i mænds udformning af faderskab er det økonomiske element fortsat væsentligt, særligt hos mænd beskæftiget med lønarbejde (Morgan 1992). Mænd har sandsynligvis brug for at indsætte barselsorlov i en økonomisk forståelsesramme som led i at gøre brugen af orlov til noget, som også anses for maskulint. Den økonomiske forklaringsramme trækkes på af mange af mændene i løbet af interviewet – især de to mænd, som har koner, der tjener mere end dem selv. Her trækkes det økonomiske frem som begrundelsen for, at de tager forældreorlov. Samtidig 'indrømmer' (jf. citatet) de begge senere, at de meget gerne vil gå hjemme på orlov.

”Men som jeg også siger til folk, 'det er jo Helle, der tjener alle pengene, så det nytter jo ikke noget' [at hun går hjemme], så på den måde er det jo fint nok, at jeg gør det. Men jeg må da indrømme, at jeg synes, det er rart at gå hjemme. Jeg synes, man skal holde barsel, når man har chancen for det. Jeg ved godt, at der er mange mænd, der ikke gør det. Mine kammerater gør det ikke – jo, men kun i de der 14 dage ik? Første gang gik jeg hjemme 2½ måned ca. Jeg tror, at nogen af mine kammerater syntes, at jeg var underlig, fordi jeg gad være hjemme så længe.”

(Kristian, 30 år, specialarbejder, fædreorlov + 7 ugers forældreorlov)

Undersøgelsen peger på, at den økonomiske lønkomensation er vigtig, både som reel sikring af familiens økonomi og mænds mulighed for at tage barsel, og som medvirkende til at legitimere, at man som mand holder barselsorlov i længere tid end de 14 dages fædreorlov. Både dansk og nordisk forskning peger på økonomisk komensation som et meget væsentligt element i forbindelse med at få mænd til at tage barselsorlov (Olsen 2007, Gislason 2007, Haas & Rostgaard 2011).

For nogle mænd er lønkomensationen sikret i overenskomsten dog ikke nok til, at barselsorlov bliver en reel mulighed i forhold til familiens økonomi. Steen er gift med en udlænding, der ikke er sikret understøttelse, hvorfor familien er økonomisk afhængig af de penge, han tjener, bl.a. i form af overtidsbetaling. Han fortæller:

”Jeg vil godt holde så meget [orlov] som muligt. Men det, der er med løn [i overenskomsten], det er grundlønnen. Vi tjener cirka halvdelen af vores løn på grundlønnen og resten på overtimer, så i bund og grund har jeg ikke råd til at holde orlov. Der er for lidt i den pulje til mig, for det er jo ikke ret meget i husstandsindtægter. Så jeg er sgu' nødt til.... Jeg tog to uger ekstra sidste gang [til barn som nu er 2 år]. Jeg syntes, jeg havde behov for at være der. Jeg kan huske dengang, jeg fik min søn datter, som nu er 17 år. Dengang kørte jeg som chauffør ved en grønthandler, og dengang var det noget nyt, at

mænd.... det var i hvert fald noget pjat at holde barsel. Men denne gang er jeg et andet sted - nu har jeg lyst til at tage fuld skrald. Men det er der så ikke mulighed for, fordi jeg står i en anden situation nu økonomisk (...) Det [at gå på barsel som mand] er blevet meget mere moderne, men jeg tror stadig, der er meget økonomi i det for mænd. Jeg tror, at mænd tjener mere end kvinder gør som regel, så man fokuserer nok lidt på det med økonomi, ikke? Det er nok de færreste, der tager 3 måneder”

(Steen, 44 år, kranfører, fædreorlov + 2 ugers forældreorlov)

Steens fortælling viser, at økonomi altså fortsat er en faktor, som kan forhindre nogle mænd i at benytte sig af de lønsikrede orlovsrettigheder, trods stor lyst til at holde barselsorlov.

### **Arbejdspladsens betydning**

Undersøgelsen viser, at også arbejdspladsen har betydning for de offentlige mænds brug af barselsorlov, især dennes placering og længde.

### **Offentlige arbejdspladser – mere rum til familie**

Den specifikke arbejdspladskultur, manden er ansat i, er af stor betydning for mænds orlov, viser arbejdspladsstudier (Olsen 2005, Bloksgaard 2009). De interviewede mænd i denne del af rapporten er som bekendt fra Den Offentlige Gruppe i 3F, dvs. ansat på offentlige arbejdspladser. Det offentlige arbejdsmarked har generelt været kendetegnet ved større familievenlighed og rum til familieforpligtelser end det private (Skyt-Nielsen 2004, Udsen 2008). Mændene har forskellige arbejdstider; nogle arbejder fast kl. 7-15, mens andre indgår i vagtturnusser med skiftende arbejdstider og dag-, aften- og nattevagter, og igen andre har en del overarbejde. Men alle mændene giver udtryk for, at de er glade for at arbejde i det offentlige, bl.a. fordi de oplever, at der her er plads til familiehensyn. Flere har erfaringer fra det private arbejdsmarked og påskønner arbejdsbetingelserne og de rettigheder i det offentlige, som tilgodeser familieforpligtelser - en enkelt fortæller, at han har skiftet job fra det private til det offentlige, da han skulle være far første gang netop af hensyn for at skabe mere plads til familielivet. Ole og Mikkel fortæller følgende om at arbejde på offentlige arbejdspladser:

”Det er første gang, jeg prøver at være offentligt ansat, det er meget anderledes i forhold til at være privat ansat. Det er ikke bedre pengemæssigt. Men arbejdsmæssigt, der bliver der taget utroligt hensyn til os. Altså, hvordan man har det, og man har ikke nogen pisk over nakken på samme måde. Og man bliver altid tiltalt pænt og.. ja

der tages hensyn til os mht., at man har den lille. Hvis man skal have en fridag, så er der ikke nogen, der stiller spørgsmål, ”selvfølgelig skal du have det”, fx når sundhedsplejersken kommer, ”jamen så får du fri til det”. På den måde så er det meget nemmere her med børn. Så det er en fleksibel arbejdsplads.”

(Ole, 48 år, kranfører, fædreorlov + 1 uges forældreorlov)

”Det er så fordelene ved kommunen, at der er jo omsorgsdage og barnet første sygedage og alt det der, og nu har vi så også flekstid herude, så det passer fint med at skulle hente og bringe børn... Kollegaerne de er også forstående overfor, at når man har små børn, så er der selvfølgelig nogle ting, som man er nødt til at tage hensyn til en gang imellem, så.. der, når min største søn blev syg, der har de ringet efter mig, fordi jeg kan nemmere gå fra arbejde end min kone kan.”

(Mikkel, 36 år, ejendomsservicetekniker, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Generelt peger interviewene på, at der på mændenes arbejdspladser er en positiv holdning til, at mændene har familieforpligtelser, herunder afholder barselsorlov. Enkelte peger på, at også det faktum, at der er mange kvinder på arbejdspladsen kan medvirke til en større forståelse for, at mænd går på barsel, fordi man her er vant til, at kvinder tager lang barsel.

”Jeg har da arbejdet i andre miljøer, hvor det [at man gik på barsel] ikke ville være særlig forståeligt. Min leder kunne godt forstå det. I forhold til, at vi er på en kvindearbejdsplads, så er det jo meget længere barselsorlov, de holder – vi er 3 mænd i forhold til 110 kvinder. Og det er jo helt naturligt, når de skal holde barsel, og så er de jo også temmelig forstående over for os andre”

(Erik, 59 år, pedel, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

På mændenes arbejdspladser er arbejdet dog oftest meget kønsopdelt, så mange af mændene arbejder i praksis kun sammen med andre mænd, ofte i sjæk. Men også flere af de mænd, som arbejder i udprægede mandemiljøer, giver udtryk for, at det er normalt at sætte familien først. Interviewene giver således i nogen grad indtryk af, at mændene er beskæftiget i lønarbejderkulturer, hvor arbejdet ses som et middel til at nå målet; fritiden og familien.

På trods af den overordnede velvilje og forståelse for familieforpligtelser på mændenes arbejdspladser, viser flere af mændenes beretninger dog, at der kan være personer på arbejdspladsen, som udviser modvilje, når mændene bruger deres rettigheder til familiefrihed:



”Det er rigtig godt at arbejde her. Også fordi det er sådan et offentligt job - der hvor jeg kom fra før, der havde vi ingen overenskomst. Her der har vi det jo rent luksus ik? Vi kan gå på barsel med løn ik? Og det er jeg jo slet ikke vant til vel. Det er værre, når vi har et sygt barn; det er så en anden snak. Og med to små børn er det jo sådan noget, som sker lidt tit en gang imellem. Og det er selvfølgelig også irriterende, at der ryger en mand på det, men vi skiftes jo til at have barns sygedag min kone og jeg. Kollegaerne siger ikke noget, det er kun den ene formand. Hvis det ikke lige passer ham. For det er jo morens opgave sådan noget, er der nogen, der mener. (...) Vi har vist også noget, der hedder barns 2. sygedag? Men det er vist ikke så velset, har jeg hørt fra en anden kollega, som også har små børn”

(Kristian, 30 år, specialarbejder, fædreorlov + 7 ugers forældreorlov)

Interviewene viser, at modviljen stammer fra enkeltpersoner; som oftest den nærmeste leder eller formand. Også andre studier af 'familievenlige' arbejdspladser viser, at ledere kan føle det svært i praksis at imødekomme medarbejdernes familiebehov, fordi disse er i modstrid med arbejdspladsens behov (Holt & Thaulow 1995, Hochschild 1997, Bloksgaard 2009). Dette kan især stille mænd i en vanskelig situation på arbejdspladsen i forhold til barselsorlov, fordi de som oftest skal forhandle barselsorlovens placering og længde med den nærmeste leder eller formand (se nedenfor).

At der dog generelt i offentlige arbejdspladskulturer er et forholdsvist stort rum til familiebehov og barsel underbygges af opgørelser over 3F-mænds brug af orlov, som viser, at mændene i Den Offentlige Gruppe er de mænd, der i højest grad bruger forældreorlov og samtidig dem, der tager længst orlov<sup>8</sup>.

### **Forventninger til mænd og barsel på arbejdspladsen - 'de der 14 dage'**

I de arbejdspladskulturer, de interviewede mænd arbejder, er det imidlertid endnu ikke særlig udbredt, at mænd går på længere barselsorlov, viser mændenes beretninger. Generelt er den umiddelbare forventning til orlovs længden for mænd 'de der 14 dage' - dvs. de to ugers fædreorlov lige efter fødslen, som er en selvstændig rettighed til mænd ifølge dansk lovgivning.

”Altså lige da jeg kom på arbejde og bad om det der ekstra barsel, der tror jeg, det kom lidt bag på dem, for de sagde **”jamen du har da holdt de 14 dage der?”**. Men så sagde jeg at ”jeg har jo det der”, og så sagde de ”nåh ja”. Jeg tror ikke rigtig, at de var klar over det, men igen så tror jeg, at det er lang tid siden, at de har haft nogen med småbørn derude, det er jo også en gammeldags arbejdsplads ik? Men

---

<sup>8</sup> Kilde 3F. Tal fra børn født i 2008.

altså, jeg synes da nok, at det lød som om, at det kom lidt bag på dem derude”

(Kristian, 30 år, specialarbejder, fædreorlov + 7 ugers forældreorlov)

Barselsorlov anses som beskrevet for at være ’noget kvinder tager’ og derfor samtidig som noget, der ikke er nødvendigt at holde som mand.

”Jamen alt andet end lige, så er det nok nemmere, når det er en skreven regel. Fordi der er i hvert fald mange arbejdspladser, der vil sige ”det er jo mest mor’en, der har brug for det ikke? Det er hende, der skal trække det hele ik?” og ”det er jo også hende, der har født”...”

(Ole, 48 år, kranfører, fædreorlov + 1 uges forældreorlov)

I forlængelse af, at barselsorlov forbindes med kvinder, kan der være en risiko for, at man på arbejdspladsen som mand, der tager barselsorlov, kan blive betragtet som mindre mandlig. På spørgsmålet om, hvorvidt man på hans arbejdsplads anser en mand på orlov som værende sej eller en tøsedreng, svarer Claus:

”Jamen, så er vi jo nok lidt ovre i tøsedreng, tror jeg.. det vil jeg tro, uden at jeg egentlig rigtigt ved det, for det er jo igen det der med, hvor meget og hvor lidt bliver der snakket om det, og hvor meget man så mener, med det man siger, ik? Men jeg vil da nok indrømme, at hvis det havde været inden [han selv havde taget orlov], så havde jeg nok selv tænkt ’tøsedreng’....(...) Jeg tror nok, at de synes, at det er fint nok, altså... men der er jo sådan lidt den der snak, ik? Så synes de, at det var lang tid, jeg skulle være væk, de syntes jo bare, jeg skulle gå derhjemme og holde ferie... Sådan opfattede jeg det også selv inden, men det kan jeg godt se, at det ikke er (griner). Men jeg tror mest, det er i sjov, det de siger ik?”

(Claus, 37 år, specialarbejder, fædreorlov + 12 ugers forældreorlov)

Claus’ udtalelse viser, at han selv er lidt usikker på, hvordan kollegaerne betragter ham i forbindelse med, at han tager 12 ugers barselsorlov, og at han bliver udsat for lidt drilleri, der går på, at det ikke er seriøst som mand at gå på barselsorlov, idet denne opfattes som ferie. Undersøgelsen peger derfor på, at det er vigtigt med selvstændige orlovsrettigheder, som signalerer ’orlov til far’ og rettigheder, som er med løn, og som dermed er med til at legitimere på arbejdspladsen, at også mænd tager orlov.

Interviewene viser dog, at der generelt blandt de offentlige mænds kollegaer er bred opbakning til mænd, der går på barselsorlov ud fra en opfattelse af, at ”det

*er en oplevelse; det er noget man skal gøre” (Peter, 28 år, brolægger, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov).*

### **Hensynet til arbejdspladsen og kollegaerne**

Samtidig med at flere af mændene er familieorienterede, så har alle mændene en stærk arbejdsorientering. De prioriterer arbejdet højt, det er her de tjener deres penge, og det er i høj grad i forhold til arbejdet, de har deres identitet. Dette får indflydelse på nogle af mændenes brug af barselsorlov. Ivan tager 2 ugers forældreorlov og har overvejet at tage mere men kun af hensyn til arbejdspladsen, hvor der ikke er så meget at lave:

”Det var nu mere, fordi vi havde så lidt at lave på arbejdet. Så tænkte jeg, at jeg ligeså godt kunne tage lidt orlov, hvis det var. Det var lige så meget for at redde arbejdspladsen, at jeg ville have taget den tid hjemme. Jeg undersøgte det lidt, men så fik vi nok at lave inde på arbejdet, og så gjorde jeg ikke mere ud af det. Jeg vil da gerne være hjemme, men vi skal også holde arbejdspladsen. For kommunale arbejdspladser er lidt pressede for tiden”

(Ivan, 40 år, chauffør, fædreorlov + 2 ugers forældreorlov)

Ivans kone bruger ikke al forældreorloven, fordi hun gerne vil vende tilbage til sit arbejde, men Ivan overvejer ikke at bruge mere af den resterende forældreorlov af familiemæssige årsager. Ivans valg i forhold til arbejdet er således en individuel beslutning, som foretages uafhængigt af hans og konens fordeling af barselsorlov i deres forældreskab.

Ivan er den eneste af mændene, som bruger orlov af hensyn til arbejdspladsen på denne måde. Men det er karakteristisk, at de fleste af mændene søger at tilpasse deres orlov ud fra arbejdspladsens behov. Dette gælder især placeringen af orloven, hvor mange af mændene tager hensyn til, hvornår deres fravær bedst kan passes ind på arbejdspladsen.

”Altså jeg forsøgte ligesom... jeg havde spurgt min leder, hvordan det kunne passe ind og havde sagt til ham, at jeg gerne ville være fleksibel og alt det her ik? Men min leder er måske ikke så god til at tænke ret langt ud i fremtiden, så det har måske været lidt et problem, for jeg kunne ikke rigtig få noget svar fra ham om, hvad han syntes, og hvad han ikke syntes, så.. Altså vi var jo nødt til at finde ud af det med hendes arbejde og sådan noget ikke, så til sidst sagde jeg til ham, at nu bliver det sådan, og så blev det sådan, som det passer os (...) Altså, det var ikke sådan, at der var problemer med det, men det er jo ligesom.. 'ja jaa...', men jeg ved ikke helt...? Nu landede det så også lige oveni sommerperioden og sådan noget, så synes han måske ikke lige, at det

var så super, men altså det er ikke sådan, at han har været sur over det eller noget, nej.. altså det ved jeg ikke helt... det kan han vel ikke rigtig være, nej? (griner) ”.

(Claus, 37 år, specialarbejder, fædreorlov + 12 ugers forældreorlov)

Hvor kvinder typisk får barsel pr. automatik, må mænd individuelt forhandle længden og placeringen af deres barselsorlov på arbejdspladsen med nærmeste leder, viser arbejdspladsstudier (Bekkengen 2002, Bloksgaard 2009). Denne undersøgelse viser, at dette også gør sig gældende på offentlige arbejdspladser - mændene vil gerne være fleksible i tilrettelæggelsen af barsel på arbejdspladsen. Kristian tager 7 uger, fordi det passer med en festival, som hans arbejdsplads er ansvarlige for oprydningen i forbindelse med: *”Jeg tror, at min tillidsmand sagde, at jeg kunne få helt op til 12 uger, men **det blev så til syv, for så kom det til at passe med den der festival ik?*** (Kristian, 30 år, specialarbejder, fædreorlov + 7 ugers forældreorlov). På spørgsmålet om, hvorfor han har tilpasset sin orlov til arbejdspladsens behov siger Kristian:

”Jamen, det er jo dels for at det ikke bliver brugt imod mig vel? Altså, det var jo lige så meget, fordi de kigger lidt underligt på én ik? - de er ikke så vant til dét med mænd på barsel. (...)Meeeen det er lige så meget, fordi jeg gerne vil være med til den festival dér. Det er et skide godt job. Og det er let tjente penge.”

(Kristian, 30 år, specialarbejder, fædreorlov + 7 ugers forældreorlov)

Særligt de mænd, som tager – eller overvejer at tage - lang, sammenhængende barselsorlov gør sig overvejelser over, hvordan orloven bedst kan passe sammen med arbejdspladsen. Claus og Kristian giver udtryk for, at orlov måske kan være problematisk på arbejdspladsen og eventuelt få negative konsekvenser for mænd i arbejdslivet (se også Olsen 2005, Bloksgaard 2009). Samtidig viser Kristians beretning, at han også tilpasser orloven til arbejdspladsen, fordi arbejdet er vigtigt for ham, og han prioriterer det højt. Arbejdet er en vigtig del af at udforme maskulin identitet.

Interviewene viser, at mændenes fravær i mange tilfælde skaber et bemandingsproblem på arbejdspladsen. Ole, som har overvejet 12 ugers barsel, fortæller:

”Det er jo sådan, at vi får jo ikke en ny mand ind til at tage min plads, når jeg ikke er her. Der kommer ikke én, fordi det er så specielt et job, det er så store maskiner du skal betjene, du kan ikke bare læres op på 5 minutter. Nu har jeg været her i 2 år, og jeg skal stadig lære

forskellige ting. Men der er ikke afløserkapacitet, det vil sige, at de andre faktisk får overtimer, så snart jeg træder ud af holdet ik. Så det er sådan lidt... **De rømmede sig lidt, da jeg sagde 12 uger.** Ja, det havde de sgu' ikke regnet med, men det endte jeg så heller ikke med at tage alligevel. Hvis jeg var endt med at tage det, så havde de accepteret det, det er jeg slet ikke i tvivl om. **Men de havde nok alligevel tænkt 'skulle vi have ansat ham'** (griner). Fordi jeg ved ikke med min chef, om han havde tænkt 'Aargh, han er 46, han får sgu' nok ikke flere børn' (griner). Men det gjorde jeg så alligevel. Fordi han går meget op i, at vi skal... han kan godt lide, at vi kommer i hverdagen på arbejde. Fordi der er jo de der opgaver, og de skal jo altså løses (...) Så jeg tror nok, de blev lidt glade, da jeg sagde, at jeg alligevel ikke tog 12 uger; at jeg kun ville tage én uge ud over de 14 dage. Det passede dem vist ganske udmærket. Også fordi igen, de får jo ikke afløsere ind. Vi har et lille problem lige i øjeblikket, fordi vi snakker om at få noget dansk- og IT-kursus ind, og det er 6 uger af gangen, og det er meget svært at tage en mand ud i 6 uger."

(Ole, 48 år, kranfører, fædreorlov + 1 uges forældreorlov)

Oles beretning viser, at mænds fravær fra arbejdet i forbindelse med barsel kan være problematisk for arbejdsgiveren, og at medarbejdere med små børn kan opleves som en mindre attraktiv arbejdskraft på arbejdspladsen (Bloksgaard 2008, 2009). Citatet peger desuden på et centralt aspekt i forbindelse med mænds orlov, nemlig at der ofte er manglende vikardækning. Kun i ét af de offentlige mænds tilfælde kommer der en vikar ind, mens han er på 6 ugers barselsorlov, viser interviewene. De resterende af mændene er derimod selv ansvarlige for at dække deres fravær ind og få kollegaer til at tage over i den periode, de selv er på orlov.

"I det øjeblik, at jeg havde sikkerhed for, at der var nogen, der kunne dække den periode, så var der ikke noget problem i det. Jeg koordinerede det bare med min makker og selvfølgelig med min leder, men lederen kommer som nummer 2, for i det øjeblik jeg har dækning for, at der er en pedel på arbejde i den periode, så er det jo ikke noget problem"

(Erik, 59 år, pedel, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

I modsætning til kvinder, som forlader deres arbejdsplads et bestemt antal uger før termin, og som 8 uger efter fødsels melder ind, hvornår de vender tilbage fra barselsorlov - dvs. oftest får barselsorlov og vikardækning 'pr. automatik' - er mænds orlov i langt højre grad noget, de selv er ansvarlige for at forhandle placering og længde af igennem på arbejdspladsen med formænd og kollegaer,

viser interviewene. Mændene giver generelt udtryk for, at de har et godt kammeratskab med kollegaerne på arbejdspladsen, og at man er gode til at dække ind for hinanden, bl.a. i forbindelse med familieforpligtelser. At der ikke er vikardækning stiller dog store krav til kollegaernes velvilje.

”De låner bare andre folk fra andre sjak, der er altid folk nok til at tage.. (...) Men jo, når der har været tryk på, og man er kommet til at vælge nogle forkerte tidspunkter, der kan de [kollegaerne] godt blive sådan halvirriterede... Men jeg har taget det [orloven], som det passede familien, sådan som vi kunne få det til at passe sammen det hele... Men det er jo fysisk arbejde, vi har jo, og de fleste af dem, der er ansat ude på min arbejdsplads, de er jo ved at være oppe i alderen jo, så sådan nogen som mig, vi er jo vant til at tage det tunge arbejde, og når jeg så holder fri, så er de nødt til at tage mere også.. Så de har selv sagt det - at de mangler mig. Det har jeg godt nok oplevet...”

(Kjeld, 41 år, arbejdsmand, fædreorlov + 6 ugers forældreorlov)

Selvom nogle kollegaer godt kan være lidt trætte af ens fravær, giver stor set alle mændene udtryk for, at der generelt er en udbredt positiv indstilling blandt kollegaerne til, at man prioritere familiebehov. På spørgsmålet om, hvordan kollegaerne ville have reageret, hvis han havde taget de 12 ugers forældreorlov, han overvejede, svarer Ole eksempelvis:

”Jamen, jeg tror helt sikkert, at de ville have accepteret det. For igen, de har lidt den samme indstilling: familien og børnene kommer i første række, og arbejdet kommer altså i anden række. Og så ville de bare stramme op og tage de der jobs og køre dét, jeg skulle have kørt i de 6 uger eller 12 uger.”

(Ole, 48 år, kranfører, fædreorlov + 1 ugers forældreorlov)

Flere af mændene giver udtryk for, at de – og mange af deres kollegaer på arbejdspladsen - anser retten til orloven med løn i overenskomsten netop som en rettighed, der er forhandlet med arbejdsgiveren via overenskomsten ligesom ferie, og som det derfor ville være dumt ikke at benytte – Ivan siger:

”Jamen, nu er det jo med i overenskomsten med de uger, og så mener jeg også, at man bør holde det. (...) Ellers er man da godt dum, hvis ikke man benytter sig af det. Man kan jo tage den, uden at der er noget af ledelsen, der kommer efter én.”

(Ivan, 40 år, chauffør, fædreorlov + 2 ugers forældreorlov)

De norske forskere Brandth & Kvande finder samme begrundelse for at benytte sig af orlov blandt norske mænd og bruger betegnelsen 'rettighedsbrugende

praksis' om de mænd, som ikke ville have holdt orlov ud over fædreorloven, hvis der ikke havde været selvstændige rettigheder til forældreorlov til mænd med løn. Flere af de interviewede mænd giver i denne forbindelse udtryk for, at de er ligeglade med hvad andre på arbejdspladsen mener; barselsorlov er en rettighed. Dette peger på vigtigheden af barselsorlov til mænd som en kollektivt forhandlet *rettighed*.

## **Paralleller til Privat Service, Hotel & Restauration Gruppen**

Der er som beskrevet interviewet fem mænd samt en forhandlingssekretær fra Privat Service, Hotel og Restauration. Som beskrevet i indledningen er dette interviewmateriale ikke fyldigt og varieret nok til så udtømmende en analyse, som er udarbejdet på materielt fra Den Offentlige Gruppe. Dette afsnit vil derfor være et kortere afsnit, som udpeger og diskuterer først og fremmest de forskelle men også de ligheder, som interviewmaterialet peger på, at der er i forhold til interviewmaterialet fra Den Offentlige Gruppe.

Fire af de fem mænd fra Privat Service, Hotel og Restauration er kokke, og den sidste er rengøringsassistent. Aldersmæssigt fordeler de fem mænd sig fra 28 til 37 år. To af fædrene har ét barn, to har to børn, én har tre børn. Én af mændene indgår i sin familie nummer to.

## **Brug af orlov**

Fire af de interviewede fem fædre har holdt de 14 dages **fædreorlov**, som ifølge danske lovgivning er reserveret til mænd i forlængelse af fødslen; én har ingen orlov holdt. Generelt holder en mindre andel af de mænd, som bliver fædre i Privat Service, Hotel og Restauration end de øvrige branchegrupper i 3F orlov – 62 % af de mænd, der bliver fædre i 2008 i Privat Service, Hotel og Restauration, holder her noget af eller hele fædreorloven mod 74 % af de mænd, der bliver fædre i 3F generelt.

De interviewede mænds brug af **forældreorlov** ser således ud:

<b>Ingen brug</b>	Tre mænd
<b>3-6 uger</b>	Én mand har holdt 3 ugers forældreorlov. Én, som har et barn på 4 mdr., giver udtryk for, at han eventuelt vil holde mellem 3 og 6 af de ugers forældreorlov, som overenskomsten sikrer mænd med løn

Interviewmaterialet med de fem mænd fra Privat Service, Hotel og Restauration giver således ikke så meget indblik i, hvad der får mænd til at tage del i forældreorloven, men peger mest på barrierer for mænds orlov.

Ser vi på brug af orlov generelt hos de 62 % af de mænd i Privat Service, Hotel og Restauration, som i 2008 er blevet fædre og som holder barselsorlov, fordeler brugen sig som illustreret i tabel 2:

**Tabel 2: Mænds brug af barselsorlov, Privat Service, Hotel og Restauration** (børn født i 2008)

Orlovslængde i alt*	1-2 uger*	3-5 uger	6-8 uger	9 uger og derover
Brug	34,65 %	37,28 %	6,6 %	21,5 %

*Kilde: 3F*

\* Tallene er opgjort, så de så vidt muligt giver indblik i mænds brug af selvstændige reserverede uger i overenskomsterne. Orlovsperioderne i denne tabel svarer derfor ikke til – og er dermed ikke direkte sammenlignelige med - orlovsperioderne i tabel 1.

\*\*Formodentlig fædreorlov. Tallene er dog ikke opgjort i fædreorlov og forældreorlov men er orlovsuger brugt i alt

Opgørelserne over brug af barselsorlov er ikke opgjort særskilt i henholdsvis fædreorlov (2 uger) og forældreorlov til mænd med løn (3-6 uger), men 44 % af mændene i Privat Service, Hotel og Restauration tager i alt 3-8 ugers orlov - dvs. man kan formode, at denne andel af fædrene tager 2 ugers fædreorlov og mellem 3-6 ugers forældreorlov med løn. Samtidig ses, at en større andel i denne gruppe af fædre på barsel kun bruger 1-2 ugers barselsorlov sammenlignet med mændene i Den Offentlige Gruppe – knap 35 % mod 26,5 % i Den Offentlige Gruppe.

## Faktorer af betydning for mænds brug af orlov

Interviewene med de fem mænd fra Privat Service, Hotel og Restauration peger i retning af, at især hensyn til arbejdspladsen kan have betydning for mænds brug af barselsorlov i disse brancher. Men at også kendskab til orlovsrettighederne og hensyn til partneren og familiens økonomi se ud til at kunne have betydning for orlovsbrug.

## Arbejdspladsens betydning

Interviewene peger på, at arbejdet er en faktor, der kan have stor betydning for (nogle) mænds brug af barselsorlov i Privat Service, Hotel og Restauration. Branchegruppen består dels af hotel- og restaurationsområdet - dvs. kokke, tjenere, receptionspersonale, rengøring, opvask - dels af rengøringsområdet



inden for det private. Fire ud af fem interviewede er som beskrevet kokke. De giver udtryk for, at det at være kok ofte er noget, man brænder for, og som ud over at være et arbejde tit også er en hobby og en livsstil. Interviewene peger på, at der er stort krav om tilstedeværelse i branchen, og at det derfor kan føles svært at skulle være fraværende.

”Jeg tror også, at inden for den branche her, så vil man sgu gerne ud og lave sit arbejde og føle, at man er en del af virksomheden. Man er bange for, at man går glip af for meget, hvis man er for meget væk. Det kan være kollegialt, arbejdsmæssigt, måske lidt... For der er selvfølgelig lidt kamp ind imellem, altså det gælder om at være der, og man skal være med på tingene.”

(Torben, 32 år, kok på et conferencecenter, ingen orlov)

Hotel- og restaurationsbranchen er desuden ofte kendetegnet ved specielle arbejdstider - aften- og weekendvagter, sæsonarbejde og en høj arbejdsintensitet, hvilket kan være en udfordring i forhold til samtidig at have familie.

”Kommer du på de rigtig store sæsonbaserede restauranter, jamen så hedder den bare ikke 37 timer, og der var jeg ansat. Vi var 16 kokke derude, og jeg var den eneste med familie, så der var ikke den store forståelse for, at man lige skulle tage hensyn til, at jeg skulle det ene og det andet.. (...) Jeg vil sige, at hvis du kommer helt derop... på toppen af toppen, så er det ikke foreneligt med familie, fordi der bliver bare lagt så mange timer og så mange kræfter i det, at det ville være svært. De folk, som jeg arbejdede med derude.. som sagt vi var 16, og de 15 af dem, det var sådan nogle unge fyre, de boede derude. Jeg var den eneste, der ikke boede klods op af køkkenet i nogle boliger, der var stillet til rådighed, så man kan sige, at de åndede og levede bare for det der kære arbejde. Og det havde jeg altså ikke mulighed for. Så det er en branche, som er meget uforenelig med familie – rigtig, rigtig meget! Helt ekstremt meget, også mht. arbejdstiderne, hvor det er stort set umuligt at få til at passe med et almindeligt familieliv. Og det kan man jo også se... rigtig rigtig mange kokke, jamen i det øjeblik, hvor de skal til at stifte familie, jamen, så springer de egentlig fra kokkefaget, eller også står de i en kantine eller... (..) Og jamen man kan egentlig godt forstå det - man skal brænde for det, hvis man skal være kok, og det er også derfor, at på et tidspunkt, så kan afsavnet måske blive så stort, at så siger man ”nu synes jeg måske ikke, det er det hele værd mere”...

(Kent, 32 år, kok i selskabsvirksomhed, fædreorlov, ingen forældreorlov)

De fire kokke giver alle udtryk for, at kokkefaget er svært at forene med et familieliv. I en kvantitativ undersøgelse af løn- og arbejdsforhold blandt kvinder og mænd i kokkefaget tilkendegiver 60 %, at arbejdstiden og placeringen af arbejdstiden går ud over familie og fritid. Undersøgelsen påpeger, at der er stor forskel på arbejdsvilkårene i kokkefaget, alt efter om man er ansat i á la carte virksomheder eller i kantine. Den viser samtidig, at blandt både mænd og kvinder med børn er der kun få, der arbejder inden for á la carte – kun 8-9 procent (Jakobsen & Ellerbæk 2010). To af kokkene i nærværende undersøgelse har pga. familiebehov søgt over på arbejdspladser, som de oplever som langt mere familievenlige.

”Da Lisbeth var gravid, gik jeg fra at være i en gourmet-virksomhed, hvor der var fuld knald på, og der ikke var hensyn til noget som helst, hvor det bare var arbejde, arbejde, arbejde, og så til at skifte over til at arbejde det her sted, hvor jeg simpelthen fik rig mulighed for at komme og gå præcis som det passede mig. (...) Vi snakkede det igennem min kone og jeg, ud fra at det første lange stykke tid, i slutningen af sæsonen, der ville jeg ikke opleve vores lille datter, dvs. de første par måneder, og det synes jeg måske var lige barsk nok, det er trods alt mit første barn. Så det var et valg, vi tog sammen. Ud fra, at jeg kunne godt se, at det kunne simpelthen ikke lade sig gøre... Nu er jeg ansat i en selskabsvirksomhed, hvor det kun er selskaber eller mad ud af huset, så det gør lidt, at mine arbejdstider.... fra søndag til torsdag, der ligger de hovedsageligt indtil senest kl. 15.00, men fredag og lørdag aften har jeg så arbejde. Så til forskel fra mange andre fædre, så har jeg 5 aftener om ugen, hvor jeg kan være hjemme og spise med familien. Det er meget privilegeret som kok, det er ren luksus. Så jeg har egentlig så frie tøjler, at vi vurderede, at det var det smarteste, at hun gik hjemme, fordi at jeg kunne flekse lige så tosset, som jeg ville. (...) Så selvom jeg egentlig godt vidste det med barsel, så var det egentlig en overvejelse, som vi ikke har brugt så meget tid på, for vi synes egentlig ikke, det har været så banebrydende nødvendigt med orlov... Og man kan sige at i det firma, hvor jeg er nu, hvor vi er to mand.. hvis det skulle have været, ville det jo være gået hen og være en træls ting, hvis jeg skulle være væk.”

(Kent, 32 år, kok i selskabsvirksomhed, fædreorlov, ingen forældreorlov)

Kent giver udtryk for, at barselsorlov for ham ikke har været nødvendigt, fordi han har skiftet over til et arbejde, som han oplever i forvejen er meget fleksibelt i forhold til familien. Udtalelsen viser dog samtidig, at det kan være svært som kok at være fraværende i forbindelse med barsel, hvis man arbejder på mindre arbejdsplads. Søren arbejder som kok på et lille hotel og giver ligeledes udtryk for, at det er svært at være fraværende. At han har taget 3 ugers forældrelov

handler primært om, at han bruger tiden på at komme sig oven på en skulderoperation. Søren siger:

”Man skal huske at tænke på arbejdspladsen også. Det er jo det samme med restaurationer, der har det bare kæmpe betydning, om man lige pludselig står og mangler en mand, specielt de små steder hvor man ikke lige kan ringe til en reservestab på 25 mennesker. Det kan vi ikke, der er for mange omkostninger i det. Det må jo nok blive tilrettelagt efter, hvornår der ikke sker så meget. Så må man bare lige bide tænderne sammen og vente. Og der vil komme et irritationsmoment over det, fordi det bliver svært at få vagtplanen til at hænge sammen. Men sådan har det altid været i den branche, og sådan vil det nok altid være.”

(Søren, 28 år, kok på et lille hotel, fædreorlov + 3 ugers forældreorlov)

De interviewede kokke tager således i meget høj grad hensyn til arbejdspladsen og dennes behov. Torben har ikke holdt nogen orlov, heller ikke fædreorlov, med sit første barn, fordi han, da datteren blev født, var nyuddannet og skulle begynde på en ny arbejdsplads.

”Jeg gik på mit afsluttende skoleforløb fra august til oktober, da min datter blev født. Og så begyndte jeg på nyt arbejde der i oktober. Så jeg valgte ikke lige at sige, at jeg skulle starte med 14 dages barsel, for jeg vidste, at de havde manglet nogen siden august, så de havde sådan set gået og ventet på mig. Jeg vil selvfølgelig også gerne være sammen med min datter, men jeg ville også gerne ud og starte nyt arbejde og tjene lidt penge igen. Jeg havde lige haft 3 ½ år på elevløn, der ikke just er prangende. Så derfor skulle jeg ligesom bare i gang med at arbejde. (...) Og jeg kunne ikke få mig selv til at spørge om det. Slet ikke inden for de 3 første måneder, man er ansat vel? Så kan de jo bare sige, at man ikke lever op til deres krav jo, så der vælger man jo så ligesom at sige....(fløjter). Man kan jo så sige, at vi har vores kære fagforening, men det er sgu’ lidt det vilde Vesten her i restaurationsbranchen...”

(Torben, 32 år, kok på et conferencecenter, ingen orlov)

Torben mener ikke, at man kan insistere på sin ret til orlov, når man er nyansat, og han indikerer, at dette kunne have negative konsekvenser for ham på arbejdspladsen. Mændenes fortællinger peger dog på, at der i denne henseende er stor forskel på arbejdspladserne inden for hotel- og restaurationsbranchen. En anden af kokkene giver således udtryk for, at han er glad for at være ansat på en større arbejdsplads, fordi han her oplever, at der er mere styr på tingene, og at man her i højere grad følger reglerne end på nogle mindre arbejdspladser.

”De 14 dage tog jeg. Sådan er reglerne jo, så altså.. Det kan jeg godt lide ved det sted, jeg arbejder, dér følger man bogen altså. Det er meget sådan inden for vores branche, at dét der med overenskomst, det ser de let på inden for kokke- og restaurationsbranchen, sådan har det i hvert fald været meget, men det gør de ikke på de store steder. Der skal man ha' det, man skal ha'! De 14 dage, det er ligesom sådan, at det tager alle, og det skal alle ha'...”

(Steffen, 35 år, kok på et stort hotel, fædreorlov, overvejer 3-6 ugers forældreorlov)

På alle de fem interviewede mænds arbejdspladser udgør de 14 dages fædreorlov, som er en selvstændig ret til orlov til mænd i dansk lovgivning, normen for, hvad man som mand holder af barselorlov. At mænd tager mere orlov end det, hører til sjældenhederne på deres arbejdspladser.

”Man forventer ikke, at mænd tager den der ekstra barsel dér. Måske man har lidt på fornemmelsen, at ”nå, hvorfor nu det?”, og at man er svag, eller jeg ved sgu ik? (...) Men hvis det var en 3 uger, så tror jeg egentlig måske, det ville være fint nok, men hvis det var et halvt år, så tror jeg nok, vi ville tænke, at det kan man ikke!”

(Steffen, 35 år, kok på et stort hotel, fædreorlov, overvejer 3-6 ugers forældreorlov)

Udtalelsen peger på, at de orlovsrettigheder som er reserveret til mænd med løn i overenskomsten kan være med til at definere ’passende orlovs længde’ for en mand, der skal på barsel. De fire kokke giver desuden alle udtryk for, at de på arbejdspladsen oplever manglende forståelse for familieforpligtelser - især fra overordnede og mandlige kollegaer, der ikke selv har børn og som finder orlov til mænd uforståeligt og unødvendigt.

”Jamen, jeg tror det er vigtigt med orlov til mænd, fordi jeg tror, at i mange brancher, der er det stadig lidt tabu, at mænd de skal holde orlov. Der er bare nogle steder, hvor der står en køkkenchef, som har brændt for det her mad hele livet og aldrig har fået sig slået ned med kone og børn, men hvor så, når jeg skal komme og sige ”jamen jeg har jo krav på de der 3 uger”, så møder man bare ikke den store forståelse for, at man lige pludselig skal til at passe et barn. Så jeg tror, det er supervigtigt, at der er kommet den mulighed for at sige ”jamen prøv lige at høre her, jeg har altså krav på den her tid sammen med mit barn”. (...) For der er nogen, der stadig har den der forstokkede holdning om, at ”jamen det er jo kvinderne, der føder børnene, så er det også dem, der skal passe den, du skal bare komme ud på arbejdsmarkedet”, og dem vil der være mange af i min branche i hvert fald, fordi der er rigtig mange, som hænger fast i at ”prøv lige at hør here, vi skal bare knokle, vi skal bare..”. Jeg synes, det er en rigtig,

rigtig modbydelig branche, hvad det angår at få det til at fungere med en familie derhjemme. (...) Det varierer selvfølgelig sådan lidt fra restauration til restauration.. hvad man skulle lave dér i de 3 uger, hvor man er væk, men jeg tror den [barselsorlov] kommer til at ramme hårdere i kokke-verdenen eller i restaurations-verdenen, end den gør i en HK-virksomhed....”

(Kent, 32 år, kok i selskabsvirksomhed, fædreorlov, ingen forældreorlov)

Interviewene med de fire kokke peger på, at der er særlige arbejdsvilkår og arbejdspladskulturer i kokkefaget, som kan være en barriere for at gå på barsel som mandlig kok. Samtidig peger mændenes beretninger på, at også mænds arbejdsidentitet og tendens til at prioritere arbejdet kan være en udfordring for flere mænd på barsel i denne branche. En norsk undersøgelse påpeger, at det er vigtigt med orlovsrettigheder til mænd, som kan være medvirkende til at sætte grænser for 'det grådige' arbejdsliv, som det især for mænd kan føles svært at være fraværende fra (Brandt & Kvande 2003).

I nærværende undersøgelse indgår også en enkelt rengøringsassistent. Det er selvsagt ikke muligt, ud fra interview med en enkelt mand fra denne branche, at opnå et billede af branchens arbejdsvilkår og muligheder for mænd i forbindelse med barselsorlov. Dog viser mandens beretning, at mænd i *nogle* virksomheder, også i rengøringsbranchen, kan opleve det vanskeligt at prioritere familiehensyn.

”Man går jo ikke bare ned og siger ”Nå, nu skal jeg lige med lille Sigurd over til lægen her kl. 12, så jeg smutter lige 3 timer”. Det kan man ikke her. Der må man pænt gøre det uden for arbejdstid. Men barns første sygedag det ville jeg tage. Så må de bare affinde sig med det, som man siger. Selvom der kigger de også skævt til én, hvis det er. Altså, det gør de. Man oplever det ved, at det kan blive kommenteret fra ledelsens side. På nogen af de arbejdspladser, hvor man er presset økonomisk, så kan man ikke forstå, hvordan de har et barn sygt eller sådan noget. Og det påvirker jo folk. Man går hele tiden og tænker, nu må jeg hellere lige passe lidt på. Man er måske lidt mere nervøs for at blive fyret. Og især nu, hvor der ikke sådan lige er udsigt til noget nyt lige om hjørnet, så passer man måske lidt mere på, selvom man har sine rettigheder. Det er jo egentlig lidt forkert et eller andet sted. (...) Vi har jo fået den her nye arbejdsgiver, hvorefter der har været problemer med lønnen. Hvis man fik at vide, at man godt kunne tage 3 ugers barsel med løn, så ville man tænke ”Ja hallo, så skal jeg til at slå med det”. Andre steder, hvor tingene kører, vil jeg kunne forestille mig, at det måske ville være nemmere at få fædre til at sige ”Det skal jeg da nok gøre. Selvfølgelig skal jeg det”. Men her kunne det godt blive noget tovtrækkeri. Og derfor kunne jeg godt

forestille mig, at folk ville sige ”Nej, det gider vi ikke at slås med, så hellere lade være”..”

(Jens, 37 år, rengøringsass., fædreorlov, ingen forældreorlov)

### **Manglende kendskab til orlovsrettigheder/orlovsrettigheders betydning**

Undersøgelsen viser, at også blandt de fem mænd fra Privat Service, Hotel og Restauration er der et begrænset kendskab til de barselsorlovsrettigheder, overenskomsten sikrer dem med løn. Tre af fædrene kender slet ikke til disse rettigheder. Dette manglende kendskab er selvsagt en barriere for brug af rettighederne.

De 3-6 uger sikret i overenskomsten får betydning for de interviewede mænds brug af orlov i den forstand, at det er dén længde, som de to mænd, der kender til orlovsrettighederne, har benyttet (3 uger) eller overvejer at benytte (3-6 uger), hvis det kan passe med hans arbejdsplads. Som tidligere beskrevet viser opgørelserne over alle mænds brug af orlov i Privat Service, Hotel og restauration, at 44 % af mændene tager i alt 3-8 ugers orlov, dvs. formodentlig 14 dages fædreorlov og mellem 3-6 uger af forældreorloven, som overenskomsten sikrer løn under.

### **Den ’naturlige’ fordeling af orlov hjemme**

Interviewene med de fem mænd fra Privat Service, Hotel og Restauration peger på, at opfattelsen af orlov som ’mors’, og at mor har ’førsteret’ til orlov også er gældende her. Orlov fordeles derfor ofte automatisk ud fra traditionelle forestillinger om forældreskab og køn. Orlov til manden kommer dog her næsten aldrig på tale – fortrinsvist fordi mandens arbejde udgør en barriere for forhandling af dén mulighed, men også pga. manglende kendskab til orlovsrettighederne sikret i overenskomsten.

### **Det økonomiske aspekt – og lønkompensation ved orlov**

Interviewene peger på, at økonomi også er et væsentligt aspekt i forhold til mænds brug af barselsorlov i Privat Service, Hotel og Restauration. Den ene mand, som har taget tre ugers forældreorlov, og den mand, som overvejer at tage 3-6 uger, giver udtryk for, at lønkompensationen i overenskomsten i forbindelse med orlov har været helt afgørende for deres brug af orlov. Som nogle af de offentlige mænd giver to af kokkene udtryk for, at max-beløbet, som ifølge overenskomsten kan udbetales under barselsorlov, ligger et stykke under den

løn, de normalt får i grundløn eller i forskudt tidstillæg. Dette kan eventuelt være en barriere for mænds brug af barsel.

## **Konklusion**

Sigtet med denne undersøgelse har været at belyse 3F-fædres bevæggrunde for at benytte sig af barselsorlov - herunder betydningen af selvstændige barselsorlovsrettigheder med løn i overenskomsterne fra april 2008 - samt barrierer for at benytte sig af disse nye rettigheder. Dette er blevet undersøgt gennem 10 interviews med mænd fra Den Offentlige Gruppe og fem mænd fra Privat Service, Hotel og Restauration Gruppen. Konklusionen er baseret mest på analyseresultaterne fra førstnævnte, idet interviewmaterialet fra Privat Service, Hotel og Restauration som beskrevet er sparsomt. Det bekræfter imidlertid rapportens generelle konklusioner.

Undersøgelsen viser først og fremmest, at familien er vigtig for mændene, og at disse meget gerne i et eller andet omfang vil deltage hjemme, når der kommer et nyt barn i familien. Den viser også, at mændene og deres familier er meget forskellige, og at mændene finder hver deres måde at indrette sig på i forhold til spørgsmålet om barselsorlov, som passer til netop deres familie og arbejdssituation.

En overordnet konklusion på undersøgelsen er, at barselsorlov fortsat i høj grad opfattes som 'noget kvinder tager'. I forlængelse heraf er barselsorlov til manden ikke noget selvfølgeligt, men noget der skal forhandles - både hjemme og på arbejdspladsen. Hvordan kvinder og mænd indretter sig, er stadig i vid udstrækning præget af traditionelle forestillinger om arbejde, forældreskab og køn – forestillinger som flytter med på arbejdet i form af bestemte forventninger til, hvordan kvinder og mænd også her bør handle som arbejdstagere og forældre. Trods det at kvinder i dag i høj grad deltager på arbejdsmarkedet og trods nye idealer om faderskab, så bekræfter undersøgelsen, at der stadig er en tendens til, at kvinder forbindes med børneomsorg, mens mænd betragtes som hovedforsørgere. I lyset heraf bliver det 'frie valg' i forbindelse med fordelingen af barselsorloven ikke så frit, som det ofte fremstilles som.

Undersøgelsen viser, at en række forskellige faktorer får indflydelse på mændenes brug af barselsorlov og kan udgøre barrierer herfor:

## **Familiens/privatøkonomiens betydning**

Selvom den danske barselslovgivning ofte fremstilles som kønsneutral, så viser undersøgelsen, at den i princippet delelige forældreorlov opfattes som 'mors orlov', og at mor derfor har 'førsteret' til orlov. Dette får især betydning for

adgang til barsel for de offentlige fædre, som arbejder på arbejdspladser, hvor der er rum til familieforpligtelser og bred opbakning til, at mænd tager orlov. Disse mænd befinder sig således i en arbejdssituation, hvor der (bedre) kan skabes plads til barselsorlov, og hvor forhandling med mor om orlovsfordelingen derfor kan blive aktuel. Om der bliver nogen forhandling hjemme ser dog ud til at hænge sammen med kvindens uddannelsesniveau og erhvervstilknytning. I de forældrepar hvor kvinden har et arbejde, hun gerne vil eller skal tilbage til, er hun mere indstillet over for at afgive noget af forældreorloven - her holder manden ofte forældreorlov alene hjemme sidst i orlovsperioden.

Økonomi er et væsentligt aspekt i forældreparrenes fordeling af barselsorlov. Undersøgelsen viser, at mændene ofte trækker økonomi frem som en central problemstilling, når orlovsfordelingen begrundes. Lønkomensationen under barsel sikret i overenskomsterne er for nogle af mændene helt afgørende for, at de har mulighed for at tage orlov. Samtidig er det et godt argument i forhandlingen af barselsorlov med mor. Lønkomensationen under orlov er derfor et afgørende element i forbindelse med at få flere fædre på barsel. Undersøgelsen peger dog på, at differencen mellem overenskomsternes maksimale refusionsbeløb og mandens normale løn, inkluderet tillæg og overtidbetaling, kan udgøre en barriere for orlov for nogle mænd, hvor familiens samlede situation er særlig presset.

### **Arbejdspladsens betydning**

I relation til arbejdspladsen knytter der sig en række problemstillinger, som kan få betydning for mænds brug af barselsorlov. Undersøgelsen peger dog på, at der er stor forskel på arbejdspladsens betydning for mænds brug af orlov i de to undersøgte grupper. Mens der berettes om stort rum til familieforpligtelser og forholdsvis stor opbakning til mænds orlov på de offentlige arbejdspladser, peger interviewene med mændene fra Privat Service, Hotel og Restauration på, at arbejdsvilkårene i hotel- og restaurationsbranchen kan betyde langt mindre forståelse for familiehensyn, ligesom der kan være en opfattelse af orlov som en unødvendighed for mænd blandt mandlige kollegaer og overordnede uden børn i kokkefaget. For begge grupper gælder, at mændene i høj grad tager hensyn til arbejdspladsen og/eller forsøger at placere eventuel barselsorlov, så det passer med arbejdet. Der er desuden meget sjældent vikardækning på arbejdspladsen i forbindelse med mænds barselsorlov, så mænd er i høj grad selv ansvarlige for at dække deres fravær ind gennem kollegaer. Disse nævnte vilkår i forbindelse med mænds barsel kan udgøre en barriere for brugen af barselsorlov, specielt i kokkefaget, peger interviewmaterialet på. Også mænds skabelse af identitet i relation til arbejdet ser ud til at kunne medvirke til at forstå, hvorfor nogle mænd ikke tager barselsorlov.



## Manglende kendskab til orlovsrettigheder

Undersøgelsen afdækker, at der er et manglende kendskab til og indsigt i de overenskomstsikrede orlovsrettigheder, dels hos mænd selv men også på arbejdspladserne, dagpengekontorer etc. Dette er selvsagt et stort problem – det er helt afgørende for mænds brug af barselsorlov, at de er oplyste og velinformerede om de rettigheder, de er sikret gennem overenskomsterne.

## **Overenskomstsikrede orlovsrettigheders betydning for mænds brug af orlov**

Undersøgelsen peger – sammen med opgørelserne over fædres brug af orlov i de to grupper – på, at de overenskomstsikrede orlovsrettigheder med løn har stor betydning for mænds brug af barselsorlov i de to undersøgte grupper. Orlovsrettighederne får betydning på flere forskellige måder i de forhandlinger både på arbejdspladsen og hjemme, som mænds barselsorlov afgøres af.

Først og fremmest er orlovsrettighederne, specielt de uger som er reserveret til manden, med til at signalere 'orlov til far' og dermed legitimere, at også far skal have orlov. Dette er vigtigt for, at orlov til mænd overhovedet opfattes som relevant og gøres til noget, der forhandles om, både hjemme og på arbejdspladsen. Samtidig er de reserverede perioder med til at udstikke normer for 'passende orlovs længde' for mænd – undersøgelsen peger på, at det ofte er de reserverede orlovsuger, der bliver sat 'til forhandling' i orlovsfordelingen med partneren og/eller på arbejdspladsen. De henholdsvis 3 og 6 uger *reserveret* til fædre i de to overenskomster er således tilsyneladende dem, der er kommunikeret mest klart ud og/eller tydeligst signalerer 'orlov til far'. Undersøgelsen peger således på et behov for selvstændige orlovsrettigheder til mænd, der ikke kan deles med mor. At rettigheden til løn bortfalder, hvis ikke manden bruger dem, er et stærkt argument for, at også far skal på orlov, både i orlovsforhandlingen hjemme og på arbejdspladsen. At selvstændige forældreorlovsrettigheder til fædre i Danmark kun er øremærket på overenskomst- og virksomhedsniveau, betyder dog, at mænds muligheder for at tage orlov afhænger, hvor på arbejdsmarkedet de er ansat. Dermed sikres fædrene reelt ikke samme muligheder for orlov, eller samme muligheder for orlov som mødrene har.

For nogle af mændene i undersøgelsen – og deres kollegaer – ses de overenskomstsikrede orlovsrettigheder med løn desuden som en rettighed, som bør bruges, netop fordi det er en *rettighed*, som kollektivt er forhandlet med arbejdsgiveren. Denne opfattelse kan medvirke til, at mænd i højere grad bruger orloven. Undersøgelsen peger på, at mændene, især de privatansatte kokke, har

en stærk arbejdsidentitet og prioriterer arbejdspladsen og hensynet til denne meget højt. Det er i lyset heraf vigtigt med orlovsrettigheder, der kan være med til at sætte grænser for arbejdet og skabe rum til familien.

Lønkomensationen, som overenskomsterne sikrer i forbindelse med orlov, er, som beskrevet ovenfor, af stor betydning for, at mænd tager barselsorlov. Undersøgelsen peger på, at den økonomiske lønkomensation er vigtig, både som reel sikring af familiens økonomi og mænds mulighed for at tage barsel, og som medvirkende til at legitimere, at man som mand holder barselsorlov i længere tid end de 14 dages fædreorlov, fordi mænd ofte har behov for at indsætte barselsorlov i en økonomisk forståelsesramme.

Desuden er det helt centralt, at mænd kender deres rettigheder. De danske orlovsordninger med forskellige regler på henholdsvis lovgivnings-, overenskomst- og virksomhedsniveau gør orlovsordningerne så komplicerede, at mange fædre og mødre ikke kan gennemskue, hvad far har ret til, og hvad deres muligheder for at fordele orloven er.

Som nævnt ovenfor viser undersøgelsen, at der findes mange måder mænd og deres familier kan indrette sig på med hensyn til brug af orlov – nogle mænd holder orlov sammen med mor først eller drypvis i orlovsperioden, andre er hjemme alene sidst i perioden. I lyset heraf er det vigtigt, at mænds orlovsrettigheder ikke er bundet til et bestemt tidspunkt. Det er de nu i industriooverenskomsten, men ikke i overenskomsten på det kommunale område. Baggrunden for bindingen i industriooverenskomsten er, at forældreorlov med fuld løn skal afholdes i direkte forlængelse af barselsorloven, dvs. fra den 15. uge og fremefter. Reglen er lavet af hensyn til arbejdsgiverne, og formålet er at samle perioden, hvor der skal udbetales løn til den, der holder orlov. Reglen kan imidlertid være problematisk for mænd, fordi den tvinger dem til at lægge deres forældreorlov lige efter barselsorloven. Det betyder i praksis samtidig med mor, for hun er på det tidspunkt som oftest ikke klar til at gå tilbage på arbejde på det tidspunkt, ligesom barnet da måske stadig kun får modermælk. En bunden periode strider således mod den fleksibilitet i orlovsrettighederne, som denne undersøgelses interviewede mænd i vid udstrækning bruger i forbindelse med deres brug af barselsorlov. En fleksibilitet som er vigtig i forbindelse med at sikre, at orlov til mænd reelt bliver mulig, ikke mindst i forhold til arbejdspladsen.

Undersøgelsen peger således på, at hvis man vil styrke mænds adgang til orlov, skal sikres:

- At mænd har selvstændig ret til barsel ligesom mødre i dag har via lovgivningen (reservering af periode, som bortfalder hvis faderen ikke bruger den)
- At der er lønkomensation under orlov
- At rettigheder til orlov skal være veloplyst og velkommunikeret
- At mænds barsel ikke skal være bundet til en bestemt periode

## Litteratur

- Aunbirk, Anette (1993): *Forældreskab til forhandling*. København: Forlaget Sociologi.
- Bekkengen, Lisbeth (2002): *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber AB.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.
- Bloksgaard, Lotte (2008): "Kompetencekrav, familiepolitikker og køn i moderne arbejdspladskontekster". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Bonke, Jens (2009): "Forældre bruger stadig mere tid på deres børn". *Nyt fra Rockwoolfondens forskningsenhed*.
- Brandth, Berit & Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Danmarks Statistik (2011): *Statistiske Efterretninger*.
- Deding, Mette, Mette Lausten & Angelo Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Gíslason, Ingólfur V. (2007): *Parental leave in Iceland – Bringing the fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Centre for Gender Equality. Helsinki: Ministry of Social Affairs.
- Hestbæk, Anne-Dorthe (1995): *Forældreskab i 90'erne*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Hochschild, Arlie (1997): *The Time Bind – When Work becomes Home and Home becomes Work*. New York: Henry Holt & Co.
- Holt, Helle & Ivan Thaulow (1995): *Familievenlige arbejdspladser*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Haas, Linda & Tine Rostgaard (2011): "Father's Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave". *Community, Work & Family*, vol. 14, issue 2.
- Haavind, Hanne (2000)(red.): *Kjønn og fortolkende metode*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Jacobsen, Vibeke & Lise Sand Ellerbæk (2010): *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i kokkefaget*. København: SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd.
- KTO (2008): Aftale om fravær af familiemæssige årsager. KL/RLTN.
- Morgan, David (1992): *Discovering Men*. London: Routledge.
- Olsen, Bente Marianne (2000): *Nye fædre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger*. København: Sociologisk Institut.

- Olsen, Bente Marianne (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Olsen, Bente Marianne (2007): *Evaluering af den fleksible barselorlov: orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*. København: SFI - Det Nationale Forskningscenter For Velfærd.
- Skyt-Nielsen, Helena et al. (2004): "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?". I *Scandinavian Journal of Economics*, 106, 4, 721-744.
- Udsen, Sanne (2008): "Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder - frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI.
- 3F (2005): *3F's medlemmer og barsel*. København: 3F og Center for Ligestillingsforskning.
- 3F (2006): *Faderroller, barselsrettigheder og fremtidige muligheder – En interviewundersøgelse foretaget blandt de mandlige medlemmer i 3F*. København: 3F og Center for Ligestillingsforskning.
- 3F (2007): *3F-medlemmer – familie- og arbejdsliv*. København: 3F og Center for Ligestillingsforskning.

## **FREIA's working paper series:**

1. Karin Widerberg: Udfordringer til kvinneforskningen i 1990'erne - foredrag på Center for Kvinneforskning i Aalborg 10.5.90, 1992
2. Feminist Research. Aalborg University. Report 1976-1991, 1992
3. Ann-Dorte Christensen: Kvinder i den nye fredsbevægelse i Danmark - mellem køkkenruller, resolutioner og teltpæle, 1992
4. Ulla Koch: Uformel økonomi og social arbejdsdeling - en fortælling om tværfaglighed og det umuliges kunst, 1992
5. Marianne Rostgaard: Kvindearbejde og kønsarbejdsdeling i tekstilindustrien i Danmark ca. 1830 - 1915, 1992
6. Inger Agger: Køn og krænkelse - om politisk vold mod kvinder, 1992
7. Margrethe Holm Andersen: Heks, hore eller heltinde? - et case-studie om tanzanianske kvinders politiske deltagelse og kønsideologier i forandring, 1993
8. Ulla Koch: A Feminist Political Economics of Integration in the European Community - an outline, 1993
9. Susanne Thorbek: Urbanization, Slum Culture, Gender Struggle and Women's Identity, 1993
10. Susanne Thorbek: Køn og Urbanisering, 1994
11. Poul Knopp Damkjær: Kvinder & rektorstillinger - et indlæg i ligestillingsdebatten, 1994
12. Birte Siim: Det kønnede demokrati - kvinders medborgerskab i de skandinaviske velfærdsstater, 1994
13. Anna-Birte Ravn: Kønsarbejdsdeling - diskurs og magt, 1994.
14. Bente Rosenbeck: Med kønnet tilbage til den politiske historie, 1994
15. Jytte Bang og Susanne Stubgaard: Piger og fysik i gymnasiet, 1994
16. Harriet Bjerrum Nielsen og Monica Rudberg: Jenter og gutter i forandring, 1994
17. Jane Lewis: Gender, Family and the Study of Welfare 'Regimes', 1995
18. Iris Rittenhofer: A Roll in the Hay with the Director: The Manager in a Genderhistorical Perspective, 1995

19. Ruth Emerek: On the Subject of Measuring Women's (and Men's) Participation in the Labour Market, 1995
20. Maren Bak: Family Research and Theory in Denmark: A Literature Review, 1995
21. Ann-Dorte Christensen & Birte Siim: Gender, Citizenship and Political Mobilization, 1995
22. Hanne Marlene Dahl: Contemporary Theories of Patriarchy - Like a Bird without Wings? Power, Signification and Gender in the Reproduction of Patriarchy, 1995
23. Lene Klitrose: Moving far beyond the Separated Fields of Patriarchal Scholarship: the Qualitative Leap of Philosophical Daring, 1995
24. Ulla Koch: Omsorgsbegrebet i lyset af international økonomisk integration - begrebs- og metodediskussion, 1995
25. Karen Sjørup: Patriarkatet og det kvindelige subjekt, 1995
26. Susanne Thorbek: Women's Participation in Slum Organizations - Does it Make a Difference?, 1995
27. Mette Groes: Kvinder laver daghøjskoler for kvinder, 1995
28. Signe Arnfred: Conceptualizing Gender, 1995
29. Durre Ahmed: Essence and Diversity in Gender Research, 1995
30. Ann Schlyter: Women's Responses to Political Changes in Southern Africa - Common Grounds and differences, 1995
31. Diana Mulinari: Thinking about Feminism, 1995
32. Susanne Thorbek: Global Context - Local Concepts, 1995
33. Sylvia Walby: Key Concepts in Feminist Theory, 1996
34. Yvonne Hirdman: Key Concepts in Feminist Theory – Analysing Gender and Welfare, 1996
35. Anna Alten: The Incompatibility of Entrepreneurship and Femininity: A Dilemma for Women, 1996
36. Jane Lewis: Equality, Difference and Gender in Twentieth Century Welfare States, 1996
37. Eileen Drew: Key Concepts Employed to Understand Gender in Relation to the Labour Market, 1996

38. Ilona Ostner: Individualization, Breadwinner Norms, and Family Obligations. Gender Sensitive Concepts in Comparative Welfare, 1996
39. Feminist Research. Aalborg University. Report 1996-1999, 1997
40. Ruth Lister: Engendering Citizenship, Work and Care, 1997
41. Ruth Lister: Citizen or Stakeholder. Policies to combat social exclusion and promote social justice in the UK, 1997
42. Anne Showstack Sassoon: Beyond Pessimism of the Intelligence: Agendas for Social Justice and Change, 1997
43. Lilja Mósesdóttir: Breaking the Boundaries: Women's Encounter with the State in Sweden, Germany and the United States, 1997 Labour Market, 1996
44. Ruth Emerek, Jeanette E. Dahl og Vibeke Jakobsen: Migrant Women on the Danish Labour Market, 2000
45. Birte Siim: Dilemmas of Citizenship in Denmark – Lone Mothers between Work and Care, 1999
46. Iris Rittenhofer: Historicizing the “Glass Ceiling”. The engendering of difference in German and Danish media presentations of leadershipdebates 1960 – 1989, 2000
47. Chiara Bertone: Familiens rolle i og kvinders krav til de sydeuropæiske velfærdsstater: et studie om Italien, 1999
48. Margareta Bäck-Wiklund: Senmodernt familjeliv och föräldraskap – om traditionella roller och nya identiteter, 2001
49. Pernille Tanggaard Andersen: Retten til at vælge fællesskab – Yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet, 2002
50. Birte Siim: Feministiske bidrag til politisk teori, 2003
51. Anna-Birte Ravn: Economic Citizenship: Debates on Gender and Tax Legislation in Denmark, 1903-83, 2004
52. Christina Fiig: En feministisk offentlighed – Ph. D-forelæsning, Aalborg Universitet den 23. september 2004
53. Ann-Dorte Christensen: The Danish Gender Model and New Political Identities among Young Women, 2004
54. Hege Skjeie: Trosfrihet og Diskrimineringsvern, 2005



55. Kathleen B. Jones: Reflections on Violence and Gender in an Era of Globalization: A Philosophical Journey with Hannah Arendt, 2005
56. Gunhild Agger: Køn i *Matador* og *Krøniken*, 2005
57. Tina Kjær Bach: Kvinder i kommunalpolitik – rapport udarbejdet for Ligestillingsafdelingen, 2005
58. Birte Siim: Køn, magt og medborgerskab i en globaliseret verden, 2005
59. Kirsten Sværke: Nyfeminisme og nye kønsidentiteter, 2005
60. Anette Borchorst: Daddy Leave and Gender Equality – the Danish Case in a Scandinavian Perspective, 2006
61. Yvonne Mørck: Why not intersectionality? A concept at work in modern complex societies. Intersectionality and class travels, 2006
62. Daniel Gustafsson: Gender Integration and the Swedish Armed Forces: The Case of Sexual Harassment and Prostitution, 2006
63. Lise Rolandsen Agustín: Demokrati i det transnationale rum: En diskussion af civilsamfundsaktørernes demokratiseringspotentiale i den europæiske kontekst.
64. Ann-Dorte Christensen & Mette Tobiasen: Politiske identiteter og kønspolitiske holdninger i tre generationer. Forskningsrapport, pilotundersøgelse, Aalborg Universitet, 2007
65. Birte Siim & Anette Borchorst: The multicultural challenge to the Danish Welfare state – Social Politics, Equality and Regulating Families, 2007
66. Birte Siim & Christina Fiig: Democratisation of Denmark – the Inclusion of Women in Political Citizenship, 2008
67. Anna-Birte Ravn & Bente Rosenbeck: Gender and Family Policies in Denmark in the 20<sup>th</sup> Century, 2008
68. Sune Qvortrup Jensen: Andenhed, hybriditet og agens – Ph.d. forelæsning, Aalborg Universitet, 28. November 2007, 2008
69. Anette Borchorst: Scandinavian gender equality: Competing discourses and paradoxes, 2009
70. Carol Bacchi & Joan Eveline: Gender mainstreaming or diversity mainstreaming? The politics of “doing”, 2009

71. Lotte Bloksgaard: At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv – Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009, 2010
72. Valentine M. Moghadam: Feminist Activism in the Arab Region and Beyond: Linking Research to Policy Reform and Social Change, 2010
73. Lotte Bloksgaard: Integration, mentoring & networking. Erfaringer fra KVINFO's mentornetwork for indvander- og flygtningkvinder i Danmark, 2010
74. Carol Bacchi: Foucault, Policy and Rule: Challenging the Problem-Solving Paradigm, 2010
75. Nira Yuval-David: Power, Intersectionality and the Power of Belonging, 2011
76. Lotte Bloksgaard: Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel - en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F, 2011